

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES IN NISSAN MOTOR (THAILAND) CO., LTD.



T129928



อรัทัย จำปาไค

ORATHAI JUMPADAI

ฉพ
๑324๑
2556

เลขหมู่..... 129928
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี..... - 4 ส.ค. 2557

b. 12580498
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2556

KMITL-2013-AMC-M-017-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES IN NISSAN MOTOR (THAILAND) CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2013

KMITL-2013-AMC-M-017-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2013

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	นางสาวอรทัย จำปาไค
รหัสประจำตัว	54671437
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2556
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารด แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ในภาพรวม ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง
2. ในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก
3. โครงสร้างขององค์กร ลักษณะของงาน และสัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
4. โครงสร้างขององค์กร ลักษณะของงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

0.01.



II

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees in Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd.
Student	Ms.Orathai Jumpadai
Student ID	54671437
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2013
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of job satisfaction of employees in Nissan motor (Thailand) Co., Ltd 2) to study the level of organizational of employees in Nissan motor (Thailand) Co., Ltd 3) to study factors affecting job satisfaction and organization commitment of employees in Nissan motor (Thailand) Co., Ltd and 4) to study the relationships between job satisfaction and organization commitment of employees in Nissan motor (Thailand) Co., Ltd. The samples were selected from 321 employees of Nissan motor (Thailand) Co., Ltd. The research instrument was questionnaires. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used to test the hypotheses. Research results were as follow.

1. In overall, job satisfaction of employees was at moderate level.
2. In overall, organization commitment of employees was at high level.
3. Type of work, relationship and organizational of structure affect the job satisfaction at a statistically significant level of 0.01.
4. Type of work, experience and Organizational of structure affect the organization commitment at a statistically significant level of 0.01 and relationship commitment affected the organizational commitment at a statistically significant level of 0.05.
5. Job satisfaction was correlated with organization commitment at a statistically significant level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ในการช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ คุณมัทวะ แก้วมณี และคุณธีระสิทธิ์ อิศระศักดิ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ก่อนจะมีการเก็บข้อมูลจริง

เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ จากวิทยาลัยการบริหารและจัดการรุ่น 15 และรุ่นที่รุ่น 14 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในด้านการเรียน การสอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงในด้านอื่นๆ จนทำให้การเรียนลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้การสนับสนุนในทุกๆอย่าง รวมทั้งเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาต่อ ขอขอบคุณชีวิตที่อยู่เคียงข้างคอยให้กำลังใจและเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยอยู่เสมอ และขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เข้าใจและให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน รวมถึงพนักงานทุกหน่วยงานของบริษัท ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้าย ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2556

อรทัย จำปาไค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.4 ประวัติและธุรกิจของบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	63
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	66
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน.....	73
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	81
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	86
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	97
4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	103
5.3 ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก เอกสารวิทยาลัยการบริหารและจัดการ	121
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	123
ประวัติผู้เขียน	133

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	51
3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	52
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร	53
3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	53
3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	54
3.6 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	61
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	64
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	66
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านลักษณะของงาน	67
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ	68
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านทักษะและประสบการณ์ในงาน	70
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านสัมพันธภาพในงาน	71
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	72
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความพึงพอใจในงาน	73
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	74
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	76
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	78
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน	79
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กร	81
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	82
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	83
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	85
4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	87
4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน	88
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา	89
4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	90
4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน	91
4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	93
4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ ความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในออกการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	94
4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	95
4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม	96

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สัดส่วนของพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร.....	2
1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เดิมคือ บริษัท สยามกลการ จำกัด ก่อตั้งโดยถาวร พรประภา ดำเนินธุรกิจการค้าขายรถยนต์ทั้งเก่าและใหม่ ต่อมาได้ทำการติดต่อกับบริษัท นิสสัน มอเตอร์ ประเทศญี่ปุ่น และได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์นิสสันดัดสันในประเทศไทยเป็นเจ้าแรกของโลก ด้วยนโยบายในการดำเนินธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเจตนาธรรมในการพัฒนาประเทศให้เจริญควบคู่กันไป จึงได้สร้างโรงงานผลิตและประกอบรถยนต์ เป็นแห่งแรกในประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2552 เป็นต้นไป บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น “บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ปัจจุบัน นิสสันมีผลิตภัณฑ์ซึ่งจำหน่ายอยู่ทั่วโลกกว่า 60 โมเดล ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายในญี่ปุ่น โดยเฉพาะและผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายทั่วโลก

โดยนิสสันพยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้แนวคิด SHIFT คือ ความท้าทายและพร้อมเชิญให้สัมผัสความท้าทายที่จะเปิดใจรับกับสิ่งใหม่ที่ไม่คุ้นเคย โดยประเมินและปรับทัศนคติต่อสิ่งต่างๆที่แสนจะคุ้นเคยเสียใหม่เพื่อผลลัพธ์ที่ได้ คือ สายการผลิตขนตรกรรมขั้นเยี่ยม ซึ่งมีความเป็นปัจเจกแตกต่างจากทั่วไป โดยเป็นแนวคิดซึ่งใช้กับนิสสันทั่วโลก ทั้งออกแบบ โดยเน้นการพัฒนา รูปลักษณะ เทคโนโลยี ความปลอดภัย รวมถึงเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ของ บริษัท นิสสัน พนักงานของบริษัทมีส่วนสำคัญมากที่ทำให้นิสสันเติบโตมาจนทุกวันนี้

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ปริมาณของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ได้เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ องค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรัก จะทำได้ดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ปฏิบัติโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

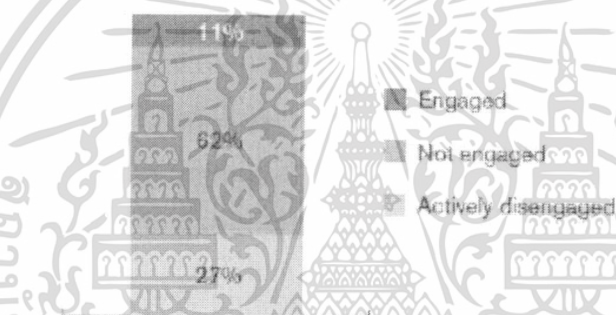
ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่เป็น การแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญ และมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาผลประสิทธิภาพการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกระดับมีส่วนในองค์กร ซึ่งจะมีบทบาทและหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร

ในปัจจุบันนี้ เรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นอีกเรื่องที่อยู่ในปัจจุบันหลายๆองค์กรพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้น ได้มีงานวิจัยเรื่องของความผูกพันของพนักงานกับผลงานขององค์กรอยู่มากมาย โดยเฉพาะทาง Gallup Consulting ซึ่งมีชื่อทางด้าน Engagement ได้ทำการวิจัยขึ้นมาแล้วว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น จะเป็นตัวเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรด้วย

Overall Engagement Among 47,361 Employees in 120 Countries



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนของพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : The state of the global workplace, A worldwide study of employee engagement and wellbeing Gallup Consulting

จากผลการสำรวจที่ออกมา พบว่ามีเพียง 11% ของพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Engaged) ซึ่งหมายความว่าพนักงานกลุ่มนี้จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอ โดยมองว่าตนเองเป็นเสมือนเจ้าขององค์กรและพร้อมที่จะลงแรงในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

พนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพัน (Not Engaged) พบว่ามี 62% กลุ่มนี้ไม่ได้คิดว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเขา และเขาเข้ามาทำงานก็เพราะจำเป็นต้องเข้ามา ดังนั้นจึงทำงานเท่าที่ทำได้เท่านั้น ไม่ต้องคิดอะไรมากไปกว่างานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน พนักงานกลุ่มนี้ไม่ยอมทำอะไรมากขึ้นเพื่อองค์กร แต่ทำแค่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย (Actively disengaged) พบว่ามี 27% ที่พนักงานกลุ่มนี้ไม่ได้มีความรู้สึกผูกพัน และไม่ได้รู้สึกดีต่อองค์กรเลย ซึ่งจะมององค์กรในแง่ลบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดเวลา และยิ่งไปกว่านั้น ยังพยายามทำให้องค์การเกิดความเสียหายด้วยการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และต่อองค์การให้กับพนักงานคนอื่นๆ ด้วย

การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงานเป็นวิธีการหนึ่งในการวัดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ไม่ว่าจะวัดผลด้วยวิธีใดก็ตาม เมื่อผู้บริหารรับทราบผลการสำรวจแล้ว ความสำคัญนั้นอยู่ที่ผู้บริหารให้ความสนใจในการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยในเรื่องของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ องค์การที่สามารถจูงใจและสร้างความผูกพันกับพนักงานจะมีแนวโน้มว่าการบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย จะเห็นว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์การในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การหรือเป็นแนวทางที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีแนวโน้มที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และ โครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 1.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 1.4 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

สมมติฐานที่ 1.5 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานเขียนของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) และของ Steer and Porter (1983) โดยได้นำปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

1. ลักษณะของงาน
2. ความรับผิดชอบในงาน
3. ทักษะและประสบการณ์ในงาน
4. สัมพันธภาพในงาน
5. โครงสร้างขององค์กร

โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานทุกระดับในบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,623 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 10 เดือนกันยายน พ.ศ. 2555)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมไปถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎีความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งได้ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะของงาน
2. ความรับผิดชอบในงาน
3. ทักษะและประสบการณ์ในงาน
4. สัมพันธภาพในงาน
5. โครงสร้างขององค์กร

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน
 - 1.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - 1.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา
 - 1.4 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.5 ด้านรายได้/ค่าตอบแทน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน ช่วงเวลาที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2555

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ได้ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์กรนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์กร

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ประเภทและชนิดของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นหน้าที่ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและความสามารถที่มีอยู่

4. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ขอบข่ายความมีอิสระในการปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งเป็นภาระหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และการยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองและกระทำกับผู้อื่น ไม่ว่าผลนั้นจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม

5. ทักษะและประสบการณ์ในงาน หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ฝึกฝน พัฒนางานเกิดเป็นทักษะในการทำงาน

6. สัมพันธภาพในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสื่อสารในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบของงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นการจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ความสัมพันธ์เป็นเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

10. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานหรืออยู่ด้วยกันซึ่งต้องติดต่อกัน

11. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

12. สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งที่สร้างความสะดวก หรือทำให้การประกอบกิจกรรมต่างๆ กระทำได้ง่ายขึ้น

13. รายได้/ค่าตอบแทน หมายถึง รายการรับ เงิน ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน หรือประโยชน์ใดๆ อันมีมูลค่าที่ได้รับหรือพึงได้รับ ไม่ว่าในหรือนอกราชอาณาจักร อันเนื่องมาจากการประกอบกิจการ

14. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

15. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์การ บรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน มีความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

16. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวความคิด โดยการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ประวัติและธุรกิจของบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ย่อมจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน ดังจะได้นำมากล่าวไว้โดยสังเขป ดังนี้

ปรีชา อ่อนศรี และคณะ (2545) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ (Specific Job Factors)
- ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual Characteristics)
- ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group Relationship Outside the Job)

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมยศ นาวิการ (2537) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่า คนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและต่อผู้เป็นนายจ้าง แต่หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้ว ความพอใจในงานสามารถอธิบายได้ว่าเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวก ที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของบุคคลใดนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากหรือน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

Strauss and Sayles (1980) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

Smith (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีต่องาน โดยพิจารณาว่า งานนั้นตอบสนองความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในงานนั้น ยังเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ

ความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้องค์กรนั้นเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

บุคคลในองค์กรสามารถผลักดันให้องค์กรที่ตนเองสังกัด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นจิตลักษณะหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพด้วย

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรอีกด้วย

งานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ในบทบาทของตนและความพึงพอใจในบทบาทของตนแล้ว ส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์กร จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก

สุรศักดิ์ ช่างแก้ว (2543) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยในด้านการนโยบายและการบริหาร เป็นเพราะพนักงานทุกคนมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี

อารมณี สว่างอรุณ (2550) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมาก

สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของคนงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความมั่นคงของชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากงานเป็นหลักของชีวิต ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการให้งานที่ทำมีความมั่นคง โดยมีหลักประกันว่า ตรายใดที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้างอยู่ใน

องค์การตลอดไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอันเป็นสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับด้วยว่าพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคล คนเราหากได้ทำงานที่พอใจหรือได้ทำงานที่ชอบแล้ว ผลงานย่อมดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับผลงานของผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจหรือเพียงแต่ปฏิบัติตาม หลักความพึงพอใจในการทำงานนี้ อาจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษามาในด้านใด หรือมีความถนัดในด้านใด คนเราย่อมพอใจที่จะทำงานในด้านนั้นมากกว่าที่จะให้ไปทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัด

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ความต้องการประการสำคัญประการหนึ่งของคนเรา ก็คือ ความก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องการหน้าที่การทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตรายใดที่คนเรามีความก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าตรายใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมกหมองในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาทำงาน เสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย ทำงานไปประเภทเช้าชามเย็นชาม หรือที่เรียกว่า Stereotypes เกิดขึ้น สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจหัวหน้า ไม่พอใจนายจ้าง เป็นต้น แต่จำใจต้องอยู่

4. การได้รับการยกย่องนับถือ (Respectation) ทุกคนย่อมต้องการได้รับการยกย่องว่าตนมีความสามารถ การยอมรับนับถือนี้เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้น จึงควรแสดงการยกย่องชมเชยผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้เขาได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงต้องยกย่องชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานบ้างตามสมควร เพื่อสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม (Fair Wage) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะต้องมีความเป็นธรรม จึงจะสามารถสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีองค์การไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปจะประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรนั้น

7. ความเสมอภาค (Equity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคลก็คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกหรือความลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา หากเกิดการแบ่งแยกจะเกิดผลต่อการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน และยิ่งกว่านั้นจะเป็นเหตุให้ผลงานขององค์กรด้อยประสิทธิภาพได้

8. ความนุ่มนวลและอ่อนโยน (Tenderness) บุคคลย่อมต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง อย่างนุ่มนวล นอบน้อมและอ่อนโยน ดังนั้น ผู้ที่หวังจะสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ก็จำต้องคำนึงถึงหลักข้อนี้เสมอ

9. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ (Competent Leadership) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางของการทำงาน หัวหน้างานที่มีความสามารถย่อมมีความเข้าใจในการที่จะบริหารงานให้ผลงานสำเร็จได้ดี และสามารถสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ด้วย

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน (Working Condition) ในการทำงาน นอกจากหัวหน้า คนงาน และผู้ร่วมงานที่ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพที่ดี มีแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารองค์กรโดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านบุคคล จึงควรที่จะตระหนักและให้ความสนใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนใด และความต้องการประเภทใดของผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งเป็นผลให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าต่อไป

สุพัตรา สุภาพ (2542) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง คือ ค่าจ้างที่นำพอใจ มีสวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงานให้คนมากขึ้น เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งในยามทุกข์หรือสุข

สุปรานี เต็มเตชาดิพงษ์ (2549) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

ปรียารัตน์ ชาญฤทธิกิจ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล แอนด์ เอส ชิบัคอน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านก็พบว่ามี ความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยในด้าน ลักษณะของงาน เป็นเพราะพนักงานทุกคนของบริษัทจะได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้อง และเหมาะสมต่อความสามารถ

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2529) ได้กล่าวว่า การที่จะจูงใจคนได้ ต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อนพนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าองค์กรมีการบริหาร และการจัดการสิ่งต่างๆต่อไปนี้ไม่ดี คือ

1. ความไม่มั่นคงในอาชีพ
2. นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม
3. ค่าจ้าง และเงินเดือนต่ำไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ไม่เป็นธรรมและไม่ทัดเทียมกับแหล่งที่ทำงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นเผด็จการ ไม่เป็นกันเอง และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินความจำเป็น
5. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดสุขลักษณะอนามัยและมีอันตรายไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปรับปรุงสภาวะที่พนักงานไม่พึงพอใจดังกล่าวให้ดีขึ้นแล้ว ความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงานก็จะหมดไป

ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน
2. ให้มีการวัดและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และแจ้งให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน
3. สร้างงานให้มีความสำคัญ มีความหมายและท้าทายความสามารถของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างระบบการสื่อสารสองทางและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้นในทุกทาง
5. จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้เหมาะสมและเป็นรางวัลจิตใจที่ดี ตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและทางใจ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954) นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ชั้น คือ

ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิต อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะไม่เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

1. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและจิตวิทยา ที่บุคคลต้องการเป็นอิสระจากความเครียด ได้รับการคุ้มครอง ป้องกันภัยต่างๆที่เกิดขึ้น การป้องกันตนเอง (Protection) จากการกระทำต่างๆที่แวดล้อมตน รวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย

2. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการเคารพ เกียรติยศ และความสนใจจากผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของการพัฒนาอย่างเต็มที่ที่เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551) ศึกษาการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้/ประสบการณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการพัฒนางาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตต์เบอร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลซึ่งเฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfy) เป็นความต้องการระดับสูง ซึ่งรวมระดับความต้องการขั้น Esteem และ Self-Actualization ของ Maslow เข้าด้วย กันเป็นเนื้อหาของงาน (Job Content = ปริมาณ + คุณภาพของงาน) แรงขับภายใน (Drive) ที่ทำให้บุคคลแสวงหาสิ่งที่ท้าทายความเป็นอิสระ (Autonomy) และความสมปรารถนาในตนเอง (Self – Fulfillment) ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน และผลของการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานหนักขึ้น ปัจจัยนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากไม่ใช้ปัจจัยนี้พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นกลาง (Neutrality) มิได้เกลียดงานที่ทำอยู่ โดยปัจจัยจูงใจเป็นตัวสร้างความพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำภายใต้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูง (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูง มีดังนี้ คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่ตัวบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior Subordinate Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. เทคนิคของผู้นิเทศ (Supervision-Technician) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้นิเทศในการดำเนินงานและการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงานและลักษณะงาน ซึ่งอาจทำได้โดยการกำจัดความเบื่อหน่ายและความซ้ำซากของงาน การพัฒนางานใหม่ ให้มีความท้าทาย การเพิ่มโอกาสของความรู้อีกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom.1964)

เป็นแนวความคิดที่พิจารณาผลกระทบที่ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคล กับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อจูงใจ ซึ่ง Vroom และนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่านได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน โดยคำนึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน กับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น นั่นก็คือ การประเมินความสามารถในการทำงานของตน ถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็จะมี ความพยายามเพิ่มขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้จึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การตีคุณค่า หรือการมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลได้ หรืออาจเรียกว่า เป็นความชอบพอในรางวัลตอบแทนก็ได้ ความชอบพอนี้ไม่ได้เกิดจากตัวรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลบางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะ ได้เงินเดือนดี เพราะตีคุณค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินสูง บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นก็คือ รู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันดังนี้แล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่คนเชื่อว่าความพยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และสิ่งที่เป็นเครื่องมือของผลระดับแรกมีผลต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

หรือไม่ประการใดย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการ(การตีคุณค่า) และความเชื่อของเขาว่า เขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นภาพิณญ โทมาควิน (2533) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้นในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นผลได้ผลเสียหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

Steers (1991) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter et.al.(1974) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

Hall et. al. (1970) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การ

โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533) สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การนั้นไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามและความหมายของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง Steer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การ ก็จะมีแนวโน้มต่ำที่บุคคลจะลาออกจากองค์การ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นจากนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ เพราะว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร แล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ทำการศึกษาและพบว่าผลของความผูกพันสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน บุคคลในองค์กรที่มีอายุการทำงานมากมีผลต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานสั้น
3. ความผูกพันกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางบวกต่อความมั่นคงอยู่ในองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กร ได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั่นเอง
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กรกฎ พลพานิช (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับ

บัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า มีแม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา บรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

พรรณี ศิริวุฒิ (2547) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อว่า บริษัทฟินิกซ์ มีระบบการจัดการที่ดี มีคุณภาพ และให้ค่าตอบแทนสูง ผู้ที่จะเข้ามาทำงานในบริษัทฟินิกซ์จะต้องผ่านการกระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่เข้มงวด ดังนั้น เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆและทำให้เกิดการประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลและองค์กรจนเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

มนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อิน โน เวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรก ได้แก่ บริษัท อิน โน เวกซ์ มีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน รองลงมา ได้แก่ บริษัทอิน โน เวกซ์ มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และบริษัทอิน โน เวกซ์ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Allen and Meyer (1993) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติแนวความคิดนี้ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ Lyman W.Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กร บรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน มีความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งกันหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกได้ว่า เมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไป จากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers และ Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปแนวคิดทั้งสามได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กร ไปก็น้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดทั้งสามดังกล่าวมีความแตกต่างกัน คือ

แนวความคิดที่หนึ่ง เน้นว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะคนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวความคิดที่สอง เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กรเพราะเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เช่นนั้นก็จะสูญเสียผลประโยชน์หลายๆ อย่างที่ควรจะได้จากการลงทุน

แนวความคิดที่สาม เน้นว่า คนผูกพันกับองค์กร เพราะเมื่อคนเป็นสมาชิกกับองค์กรใด ก็จะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ก็เพราะความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

ฉัตรดา ชันธเกษ (2551) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร เนื่องมาจากการพัฒนาฝีมือ และความชำนาญเฉพาะส่วนบุคคลจำเป็นมากต่อการผลิต รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นและมีระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

พรรณี ศิริวุฒิ (2547) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอหนอง จังหัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ บริษัท ฟินิกซ์ ให้ผลประโยชน์ต่างๆ แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า ทำให้พนักงานทุกคนเกิดความสำนึกในการตอบแทนด้วยความจงรักภักดี และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของบริษัทไว้ตลอดไป หรือให้นานที่สุด

ของความรับผิดชอบได้ ดังนั้น ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจมุ่งมั่น เต็มใจ ตั้งใจและเสียสละ เพื่อให้ได้ผลที่เกิดขึ้นประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจเอาไว้ ทั้งนี้ต้องยอมรับในผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะเป็นความผิดหรือความชอบก็ตาม

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2551) ได้ศึกษาความหมายของคำว่าความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ขอบข่ายความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

สุวรรณชาติ โพธิ์จันทร์ (2547) ได้กล่าวถึงประเภทของความรับผิดชอบว่ามี 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ฐานะบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นภาระของสังคม บุคคลควรจะสามารถอยู่ในสภาพที่ช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิด อะไรถูก รู้ดี รู้ชั่ว สามารถเลือกตัดสินใจในการดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.1 ความรับผิดชอบในการรักษาสุขภาพอนามัย คือ การที่ต้องรู้จักระวังรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์อยู่เสมอ

1.2 ความรับผิดชอบในการหาเครื่องอุปโภคบริโภค คือ สามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบในด้านสติปัญญาและความสามารถ คือ ตั้งใจเรียนใฝ่หาความรู้ และฝึกฝนตนเองในด้านประสบการณ์ต่าง ๆ

1.4 ความรับผิดชอบในด้านความประพฤติ คือ รู้จักประพฤติตนให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว

1.5 ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม

1.6 ความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจส่วนตัว คือ รู้จักการประมาณการใช้จ่าย และมีความประหยัด

1.7 ความรับผิดชอบในด้านการงาน คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ

1.8 ความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง คือ ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนอยู่ บุคคลมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะสมาชิกของชุมชนมีดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบต่อชุมชน ในฐานะสมาชิกของชุมชน มีดังนี้ ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ ช่วยกันรักษาสมบัติของส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มองเห็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชุมชนและช่วยแก้ไขตามความสามารถ คอยช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในสังคมและไม่ละเลยหน้าที่พลเมืองที่ดี

2.2 ความรับผิดชอบต่อบิดามารดาและครอบครัว มีดังนี้ เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสอน ช่วยเหลืองานตามโอกาสอันควร ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว ช่วยรักษาและเชิดชูชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล

2.3 ความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและครูอาจารย์ มีดังนี้ ไม่หนีเรียน เคารพและเชื่อฟัง ช่วยเหลืองาน ปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับของโรงเรียน ช่วยงานของโรงเรียนและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน

2.4 ความรับผิดชอบต่อเพื่อน มีดังนี้ ช่วยตักเตือนเมื่อเห็นเพื่อนกระทำผิด คอยเตือนแนะนำให้เพื่อนทำความดี ช่วยเหลือเพื่อนตามความเหมาะสมและถูกต้อง ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิดพลาดด้วยความไพเราะ ไม่เอาเปรียบเพื่อน

สุภาพ พิศาลบุตร(2542) ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

ถ้าในองค์กรใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรดังนี้คือ

1. องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเองเพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย
4. องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น
5. องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง
6. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อุไร บุญทน (2545) ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำทั้งที่ตนกระทำเองและกระทำร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าผลนั้นจะดีหรือไม่ดีจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่องานหรือหน้าที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือได้กำหนดไว้ ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ควรมีความรับผิดชอบ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปตามวัยวุฒิและคุณวุฒิ

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้นิยามของคำว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ขอบข่ายความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ซึ่งเป็นภาระหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และการยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองและกระทำกับผู้อื่น ไม่ว่าผลนั้นจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม

2.3.3 ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

รัชวลี วรวุฒิ (2548) ได้ศึกษาความหมายของทักษะในงาน หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ อันเป็นผลจากการได้ฝึกทำหรือทำงานจนเกิดเป็นทักษะหรือ skill เป็นสิ่งจำเป็นและมีการพูดถึงมากในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ Competency ตามพจนานุกรมคำว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ดังนั้น ทักษะในงานคือความชำนาญ ความชำนาญ เชี่ยวชาญ เจนจัดในการทำงาน นั่นเอง

กัญเกียรติ ญาคิเสมอ (2544) ได้ศึกษาความหมายของทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นผลจากการได้ฝึกทำหรือทำงานจนเกิดเป็นทักษะหรือ (Skill) เป็นสิ่งจำเป็นและมีการพูดถึงมากในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ Competency ตามพจนานุกรมคำว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ดังนั้น ทักษะในงานคือความชำนาญ ความชำนาญ เชี่ยวชาญ เจนจัดในการทำงาน นั่นเอง

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้นิยามของคำว่า ทักษะในงาน หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาจนเกิดเป็นทักษะในการทำงาน

2.3.4 สัมพันธภาพในงาน

เลิศศิริ ไกร ภิรมย์ (2544) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

กนกกนกกนกนันทพร ชูทรัพย์ (2554) สัมพันธภาพในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการสื่อสารในองค์การ รวมไปถึงความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หากพนักงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ จะนำไปสู่ความไม่สบายใจและเกิดเป็นความเครียด

กนกกนกกนกทองชะ พรภูมิินทร์ (2542) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการพลเรือน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

กนกสุภาพร พิศาลบุตร (2542) สัมพันธภาพในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ในแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในแนวตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับสายงานการบังคับบัญชา และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในแนวนอน คือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับเดียวกัน และรวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคลกลุ่มบุคคลต่อกลุ่มบุคคลด้วย

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้นิยามของคำว่าสัมพันธ์ภาพในงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรภายในองค์กร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสื่อสารในองค์กร

2.3.5 โครงสร้างขององค์กร

นิตยา เพ็ญศิริธินภา (2550) ได้ศึกษาโครงสร้างขององค์กร (Organization structure) เป็นระบบของงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมอง โครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากรูปแบบความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่แผนผังองค์กรนั่นเอง (Organization Chart) โดยทั่วไป โครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ (เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างรองประธานบริษัทกับประธานบริษัท) โดยสายการบังคับบัญชาใน โครงสร้างขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงสายสัมพันธ์ด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ

ประการแรก โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการที่ทำงานที่ให้บริการจุดมุ่งหมายขององค์กร

ประการที่สอง โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสาน งานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2552) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง ระบบงานตลอดจนความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร การออกแบบโครงสร้างขององค์กรนั้น นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และการควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการกำหนดโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนิน

กิจกรรม หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในองค์กร ซึ่งเราจะเขียนในรูปแบบ “แผนผังองค์กร” (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. ต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บริการจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ต้องเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดโครงข่ายการติดต่อประสานงาน

การรายงาน

โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ (เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างรองประธานบริษัทกับประธานบริษัท) โดยสายการบังคับบัญชาในโครงสร้างขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงสายสัมพันธ์ด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการติดต่อสื่อสาร

ภัทราวดี มากมี (2552) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร และมีการบรรยายบทบาทและลักษณะงานอย่างชัดเจน

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้นิยามของคำว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบของงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นการจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย โดยให้มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

- 1) ประสบการณ์ โดยบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

- 2) เพศ โดยจากการวิจัยกล่าวว่า เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

- 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

- 4) อายุ โดยผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6) เซอร์วิซ

7) การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะกับความรู้ความสามารถในงานหรือไม่

8) บุคลิกภาพ

9) ระดับเงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน ได้ทำงานที่ตัวเองถนัด และพอใจจะมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์กลางความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับหน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ทำหาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ได้ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ฐานะทางวิชาชีพ โดยตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า

4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความรู้จักคุ้นเคย มีความเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน

5) ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน โดยบ้านที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไปมาไม่สะดวก รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่น

7) โครงสร้างของงาน เป็นความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

- 1) ความมั่นคงในงาน
- 2) รายรับ
- 3) ผลประโยชน์
- 4) โอกาสก้าวหน้า
- 5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน
- 8) ความรับผิดชอบของงาน ถ้าพนักงานที่มีขวัญดี จะมีความรับผิดชอบในงานสูง
- 9) การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
- 11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลสามารถลดความตึงเครียด โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านผู้บังคับบัญชา
4. ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน
5. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปิยะวดี สังข์หนู (2542) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติกรไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำคัญขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นคงและมีกำลังขวัญดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลผู้นั้นเองหรือจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตจะมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่มีเงินเดือนอย่างเดียวกัน แต่ถ้างานอย่างหนึ่งมีประโยชน์มากกว่าอีกอย่างหนึ่งแล้ว คนย่อมพอใจทำงานที่มีประโยชน์มากกว่า

พงค์ หรดาล (2540) ได้กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นนอกจากที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาที่ใช้ในการทำงาน เซาว์ปัญญา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ประกอบไปด้วย สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจ ตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็นและส่วนที่เป็นจริง ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจและการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น

วัชร จีปาแดง (2548) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526) ให้ความเห็นว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของกลุ่มว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพของกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม
2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่อำนาจและความรู้สึกมั่นคงในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย

3) เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญ ตลอดจนการได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

5) สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวน และความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวกคล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการทราบความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้ การสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ เสนอเป้าหมายในทางวิธีการทำงาน เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่างๆ ขององค์การ หากพิจารณาทฤษฎีการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า พอจะแบ่งออกได้เป็นการจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในด้านรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการ การยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความรัก ความเป็นมิตร ความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้วสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในที่สุด

Gilmer (1966) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกว่าความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสสำหรับความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์การ ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงิน หรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำงานองค์ประกอบนี้ มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถ เขาก็ย่อมจะเกิดความพอใจในงาน
6. การควบคุมดูแลบังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอก องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้ว มากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อน

จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า ตัวแปรต่างๆ ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่างๆ มีดังนี้

อนันตชัย คงจันทร์ (2529) ได้รักษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนเองคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย พบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้ชาย

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้าและความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และความเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือ เมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

รัชดาพร รื่องเรียง (2549) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Baron (อ้างในวรรณุช ทองไพบุลย์.2543) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steer and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่า จะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การออกแบบโครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์การสนใจที่จะดูแลพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer (1993) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงาน ได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร และการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมาก จะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึงได้

2.4 ประวัติและธุรกิจของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท สยามกลการ จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2495 โดย ดาวร พรประภา แต่เดิมตั้งอยู่ ณ เลขที่ 865 ถ.พระราม 1 ปทุมวัน ดำเนินธุรกิจการค้าขาย เครื่องยนต์ทั้งเก่าและใหม่ ต่อมาได้ทำการติดต่อกับบริษัท นิสสัน มอเตอร์ ประเทศญี่ปุ่น และได้รับความไว้วางใจ ให้เป็นตัวแทนจำหน่าย รถยนต์นิสสัน/ดัทสัน ในต่างประเทศ เป็นแห่งแรกของโลก ด้วยนโยบายในการดำเนินธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเจตนาารมณในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญควบคู่กันไป จึงได้สร้างโรงงานผลิต และประกอบรถยนต์ เป็นแห่งแรกในประเทศไทย ณ บริเวณ ซอยศรีจันทร์ สุขุมวิท 67 ภายใต้ชื่อ "บริษัท สยามกลการ และนิสสัน จำกัด" มีกำลังการผลิตวันละ 4 คัน

ต่อมาได้ขยายกิจการไปอยู่ที่ศูนย์อุตสาหกรรม สยามกลการ บริเวณกิโลเมตรที่ 21 บนถนน บางนา-ตราด บนพื้นที่กว่า 800 ไร่ เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่ทันสมัยสูงด้วยเทคโนโลยี และคุณภาพ โดยได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น "บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด" สามารถมีกำลังผลิต 100,000 คันต่อปี

กิจการของบริษัทเติบโตก้าวหน้ามาเป็นลำดับ มีการเปลี่ยนระบบการให้บริการจากระบบสาขามาเป็นระบบคิลเลอร์ โดยมอบความไว้วางใจให้กับ บริษัท สยามนิสสัน ทั่วประเทศ เป็นผู้ดูแลลูกค้า ปัจจุบันมีผู้จำหน่ายรถยนต์นิสสันทั่วประเทศ 92 ราย แบ่งเป็นกรุงเทพฯและปริมณฑล 16 แห่ง ในต่างจังหวัด 76 แห่ง และมีศูนย์บริการ 164 แห่ง โดยแบ่งเป็นกรุงเทพฯและปริมณฑล 60 แห่ง และต่างจังหวัด 104 แห่ง

บริษัท สยามกลการ จำกัด บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด และบริษัท สยามนิสสัน ผู้จำหน่ายทั่วประเทศ มุ่งมั่น พัฒนารถยนต์นิสสันและการให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าของเราเพื่อให้สมกับ "นิสสัน..เพื่อนที่แสนดี" ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2552 เป็นต้นมา บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น "บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด"

2.4.1 อุตสาหกรรมรถยนต์ นิสสัน มอเตอร์ ประกอบด้วย

1. ศูนย์อุตสาหกรรมรถยนต์ นิสสัน มอเตอร์ บริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย)

เริ่มดำเนินการผลิตและจำหน่ายรถยนต์นิสสันในประเทศมากกว่า 30 ปี โดยเป็นผู้ผลิตแบบครบวงจรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ศูนย์อุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน ออโตโมบิล เป็นโรงงานที่ทันสมัย มีเครื่องจักรที่ได้มาตรฐานสากล และเทคโนโลยีอันนำสมัย มีกำลังผลิต 8,200 คัน/เดือน หรือกำลังการผลิตเต็มที่ 140,000 คัน/ปี ตั้งอยู่บนเนื้อที่กว่า 800 ไร่ บนถนนบางนา-ตราด กม.21 โดยประกอบด้วย

1.1 โรงงานป้อนชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์

โรงงานป้อนชิ้นส่วน ตัวถังของสยามนิสสันฯ เป็นโรงงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำการผลิตชิ้นส่วนตัวถังสำหรับรถทุกรุ่นที่ผลิตในประเทศไทย ด้วยระบบป้อนชิ้นส่วนกึ่งอัตโนมัติ (SEMI AUTOMATION SYSTEM) ที่มีสายพานการทำงานที่ต่อเนื่องระหว่างเครื่องพร้อมแขนกล IRON HAND เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิตที่เหมาะสม

1.2 โรงงานประกอบตัวถังรถยนต์

โรงงานประกอบตัวถังของรถยนต์นิสสัน เป็นโรงงานที่ได้นำ ROBOT SPOT WELDING ซึ่งเป็นหุ่นยนต์รุ่นใหม่มาใช้ในการผลิตรถยนต์นิสสัน โดยแขนของหุ่นยนต์ที่ใช้เชื่อมตัวถังรถยนต์นั้น สามารถปรับกระแสไฟฟ้าตามความหนาของชิ้นงานได้เองโดยอัตโนมัติ ตำแหน่งและระยะของจุดเชื่อมก็จะมีค่าที่เที่ยงตรง แม่นยำสูงสุด โดยที่จุดประสงค์การนำหุ่นยนต์นี้มาใช้ ก็เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพให้กับผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งยังเป็นการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีอุตสาหกรรมรถยนต์ภายในประเทศให้ก้าวหน้าไปอีกระดับหนึ่ง

1.3 โรงงานทำสีรถยนต์

เป็นโรงงานทำสีที่ทันสมัย โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานของเครื่องจักรด้วยห้องควบคุมระบบคอมพิวเตอร์ ทำหน้าที่ควบคุมการปิด-เปิดเครื่องจักร และอุปกรณ์ในห้องสี ตลอดจนสามารถตรวจ เช็คการทำงานของอุปกรณ์และเครื่องจักร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนมั่นใจได้ว่ารถยนต์ที่ผ่านกระบวนการทำสีจะมีมาตรฐานคุณภาพเทียบเท่ารถยนต์ที่ผลิตในญี่ปุ่น กระบวนการทำสี การจุ่มสีเคลือบสีพื้น มีขั้นตอนการจุ่มสีพื้นด้วยประจุไฟฟ้า สามารถจุ่มรดต่อเนื่องด้วยระบบสายพานลำเลียง เนื้อสีจะเข้าเคลือบตัวถังรถทุกซอกทุกมุมอย่างสม่ำเสมอ ป้องกันการเกิดสนิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพ่นสีรองพื้นและสีจริง ใช้ระบบการพ่นด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติที่ทันสมัย ควบคุมการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่แม่นยำ ทำให้มีประสิทธิภาพการพ่นสีได้ตำแหน่งถูกต้อง ต่อเนื่อง รวดเร็ว และได้คุณภาพ

1.4 โรงงานประกอบรถยนต์

โรงงานประกอบรถยนต์เป็นโรงงานที่ประกอบหรือติดตั้งชิ้นส่วนระบบหลักๆ ของรถยนต์ เช่น ระบบช่วงล่าง หน้าและหลัง ระบบส่งกำลัง ระบบเบรก รวมทั้งการติดตั้งเครื่องยนต์และล้อ ตลอดจนทำการตกแต่งชิ้นส่วนภายในรถยนต์ โดยอาศัยหลักมาตรฐานการทำงาน การควบคุมกระบวนการประกอบในจุดสำคัญทั้งหมด และหลังจากนั้นจะต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพหลังการประกอบอีกครั้ง เพื่อให้สามารถรับประกันได้ว่า รถยนต์ที่ถูกผลิตออกมามีความสมบูรณ์ถูกต้อง และมีความปลอดภัยสูงสุด

1.5 การตรวจสอบคุณภาพรถยนต์

การตรวจสอบคุณภาพรถยนต์ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิตรถยนต์นิสสัน โดยการตรวจสอบคุณภาพและสมรรถนะของรถในทุกๆ ด้าน นับแต่การทดสอบความเร็ว เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใบเซอร์เขียนต้น การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบเบรก การตั้งศูนย์ถ่วงล้อ ระบบไฟ การตรวจสอบโดยการวิ่งในสนามทดสอบและอื่น ๆ เพื่อให้ความมั่นใจว่ารถทุกคันได้คุณภาพตามมาตรฐานสูงสุด

2. ศูนย์ควบคุมรถใหม่

ศูนย์ควบคุมรถใหม่ เป็นศูนย์ที่ได้มาตรฐานสากล สามารถตรวจสอบรถยนต์ได้ถึง 350 คันต่อวัน รถยนต์นิสสันทุกคันจะต้องผ่านการตรวจสอบขั้นสุดท้ายที่นี่ ก่อนการส่งมอบให้แก่ผู้จำหน่ายทั่วประเทศ การจัดเก็บมีการจัดเก็บรักษาอย่างดี ภายในเนื้อที่รวม 97 ไร่ สามารถรองรับรถได้ถึง 8,000 คัน และสามารถขยายเนื้อที่เพื่อรองรับรถได้ถึง 10,000 คัน เพื่อเตรียมพร้อมรับปริมาณการขายที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นต่อไป

3. ศูนย์อะไหล่

จากการเติบโตของธุรกิจ ทำให้การบริการมีความจำเป็นอย่างสูง ดังนั้นชิ้นส่วนอะไหล่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นในการสำรองสต็อกให้เพียงพอกับการให้บริการ ทางบริษัทฯ จึงดำเนินการจัดสร้างศูนย์อะไหล่ขึ้นเพื่อรองรับความต้องการดังกล่าว ศูนย์อะไหล่ที่ตั้งขึ้นนี้เป็นศูนย์อะไหล่ที่มีความทันสมัยทั้งระบบจัดเก็บ ระบบการค้นหา อีกทั้งใช้ระบบ BAR CODE ในการตรวจสอบความถูกต้องก่อนทำการจัดส่ง รวมทั้งสามารถรับใบสั่งอะไหล่จากศูนย์บริการทั่วประเทศด้วยระบบคอมพิวเตอร์ NETWORK และสั่งซื้ออะไหล่จากต่างประเทศผ่านดาวเทียมด้วยระบบ N.I.N. SYSTEM (NISSAN INFORMATION NET WORK) ทั้งนี้เทคโนโลยีดังกล่าว จัดทำเพื่อให้บริการกับลูกค้านิสสัน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องที่สุด

4. ศูนย์เทคนิค

ศูนย์เทคนิคก่อตั้งขึ้นสำหรับรถยนต์ที่มีปัญหาเฉพาะ ซึ่งต้องการช่างเทคนิคที่ชำนาญการแก้ปัญหา โดยบริษัทฯ ใช้เครื่องมือที่ทันสมัย ประกอบกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เพื่อตรวจสอบชิ้นส่วนได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำ ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ผ่านการฝึกอบรม ด้านการตรวจสอบและบำรุงรักษาชิ้นส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีภาวะวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในโอกาสต่อไป ข้อมูลดังกล่าวจะถูกส่งไปยังศูนย์บริการต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศูนย์เทคนิคแห่งนี้นับเป็นศูนย์ข้อมูลทางเทคนิคของรถยนต์นิสสัน

5. ศูนย์ฝึกอบรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความชำนาญงานของบุคลากรทุกแผนก ทั้งทางด้านเทคนิค และไม่เกี่ยวกับเทคนิค จึงจัดสร้างห้องฝึกอบรมขึ้น ทั้งนี้แต่ละห้องมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ประกอบด้วย ห้องฝึกอบรม 4 ห้อง แต่ละห้องสามารถจุคนได้ห้องละ 40 คน อีกทั้งที่ห้องฝึกหัดทางเทคนิค ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับชิ้นส่วนและช่วงล่าง ทั้งนี้ มีเป้าหมายในการฝึกอบรมในหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และขั้นสูงมากกว่า 100 หลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การส่งออกรถยนต์นิสสัน

การส่งออกรถยนต์นิสสันไปจำหน่ายยังประเทศ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ ซึ่งนำร่องด้วยรถนิสสันบิกเอ็ม ภายใต้ชื่อ “NISSAN NAVARA” โดยได้รับการสนับสนุนจาก บริษัทสยามนิสสัน มอเตอร์ ประเทศไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรวิ วัชรเสถียร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่” โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร และการศึกษาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

ชมนันท์ เทียร โปรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์เครื่องซีเมนต์ไทย” ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ ภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไปหรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรายุทธ ปฐมมาประกร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม” โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 270 คน ผลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ : ศึกษา กรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคลแอสควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธืต่อองค์การ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม ลักษณะตั้งรับเชื้อษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 ($r = 0.8075$) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.20

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร (ไทยแลนด์) จำกัด” โดยการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่าของ Linkert ได้ผลการศึกษาว่า 1) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง 2) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริวรรณ ฉายศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะ เวลาการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายได้ พบว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานต่างกัน และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างกัน 3) ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา สายสนับสนุนงานวิชาการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 4) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

วารภรณ์ ค้อชากุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 179 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีในโรงพยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก นักบัญชีในโรงพยาบาล ที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ การพัฒนางานด้านการพัฒนาด้วยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความอดทนและมองการณ์ไกล และด้านความรวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้องแตกต่างกัน นักบัญชีในโรงงานที่มีจำนวนบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้องแตกต่างกัน และที่มีขนาดของโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรวดเร็ว แม่นยำ ถูกต้องแตกต่างกัน

วัลรัตน์ ภทรพิริยานนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟกเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 267 คน ผู้วิจัยใช้การ

สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธี t-test Chi-square One way ANOVA และ Pearson product moment correlation การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 17.0 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล็ด แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมแล้ว เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล็ด แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด จากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้ว เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ 3) ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล็ด แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson product moment correlation พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.445$ และ $p\text{-value} = 0.000$ แสดงว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กล่าว คือ พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,623 คน ข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2555

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามสูตรสำหรับใช้กับการวิจัยเชิงสังเกตหรือการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2546)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือจำนวนสมาชิกประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 1,623 คน

e คือความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ปกติกำหนดร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = 320.91 \text{ คน}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 321 คน และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังภาคผนวก ข) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543) โดยจะมีลักษณะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะของงาน
2. ความรับผิดชอบในงาน
3. ทักษะและประสบการณ์ในงาน
4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน
5. โครงสร้างขององค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543) โดยมีลักษณะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถามจำนวน 25 ข้อ ครอบคลุมความพึงพอใจในงานจำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านผู้บังคับบัญชา
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กร จากการตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) และมีลักษณะที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความรู้สึกครอบคลุม องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 3.1 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามผลต่อความพึงพอใจในงาน

และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธี	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณมัทวะ แก้วมณี	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย Production Control	บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
คุณธีระสิทธิ์ อิศระศักดิ์	หัวหน้าแผนก Production Planning	บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบ สอบถาม เพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัย พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนภาษาที่ใช้ก่อนที่จะทำการนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีสูตรในการหาความเชื่อมั่น คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

เมื่อ	α	=	ค่าความเชื่อมั่น
	k	=	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	=	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. ลักษณะของงาน	0.864
2. ความรับผิดชอบในงาน	0.828
3. ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.847
4. สัมพันธภาพในงาน	0.812
5. โครงสร้างขององค์กร	0.818
โดยรวม	0.834

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	0.834
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.931
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.941
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.881
5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน	0.856
โดยรวม	0.889

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.865
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.911
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.946
โดยรวม	0.907

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยตนเอง ตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 ชุด

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปสอบถามพนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน วิธีการนำเสนอของแต่ละข้อมูล คือ ความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อกำหนดหาอันตรายภาคชั้น คือ จำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับของปัจจัยในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับของปัจจัยในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับของปัจจัยในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับของปัจจัยในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับของปัจจัยในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อกำหนดหาอันตรายภาคชั้น คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับของความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับของความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับของความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับของความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับของความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม เพื่อกำหนดหาอันตรายภาคชั้น คือจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น โดยการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับของความผูกพันในองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับของความผูกพันในองค์กรในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับของความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับของความผูกพันในองค์กรในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับของความผูกพันในองค์กรในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์ของเอกสารด้านการศึกษา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 นำข้อมูลความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมาประมวลหาความสัมพันธ์ โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทิศทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.80	สูง
ระหว่าง 0.60 – 0.80	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.40 – 0.60	ปานกลาง
ระหว่าง 0.20 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	ต่ำ

ส่วนที่ 6 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผลแบบเชิงพรรณนา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ใช้สำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	X	=	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	=	ขนาดตัวอย่าง
	$\sum X$	=	ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรีวงศ์รัตน์. 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	=	คะแนนของแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง
	n	=	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

3.5.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ.2553)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ	Y_i	=	ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	X_{ij}	=	ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	β_0	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
	β_j	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient)
	ε_i	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
	k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value)

เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + \dots + b_kX_{ik} \quad (3.6)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.7)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_1 \\ b_2 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k$$

H_1 : อย่างน้อยมี β_j อย่างน้อย 1 ค่า $\neq 0$, เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ β_j เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) ซึ่งแสดงอัตรา

การเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนสิทธิ์อื่นใด กรุณาอย่าให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$F = \frac{(b'XY - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'XY)/(n-k-1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ	k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	x	=	ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_1 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient)

เป็นค่าที่เส้นกราฟถดถอยตัดกับแกน Y ส่วน b เป็นความชัน(Slope) ของเส้นกราฟ ซึ่งแสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.9)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.10)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'X}{n-k-1} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากรายที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากราย ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $b_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากราย ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $b_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ b_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

Coefficient of determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y หรือ R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จำนวนจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'XY - n\bar{Y}^2}{YY - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
n	=	ขนาดของตัวอย่าง
Y_i	=	ตัวแปรตาม
X_i	=	ตัวแปรอิสระ

3.5.6 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficients)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบนี้คำนวณได้จากคะแนนตั้งแต่สองชุดขึ้นไป สัญลักษณ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากผลคูณของคะแนนแบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correction - Coefficient) แทนด้วย r_{xy} เมื่อ X และ Y เป็นคะแนนในข้อมูลในแต่ละชุด โดยใช้สูตร

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.13)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	r_{xy}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และตัวแปร Y
	X	หมายถึง	คะแนนดิบของตัวแปร X
	Y	หมายถึง	คะแนนดิบของตัวแปร Y
	N	หมายถึง	จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.4 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 1.5 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson product moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 321 คน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้น ทำการตรวจสอบการให้คะแนนและนำผลของคะแนนที่มาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ออกเป็น 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	203	63.24
หญิง	118	36.76
รวม	321	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3	0.93
มากกว่า 20-30 ปี	176	54.83
มากกว่า 30-40 ปี	61	19.00
มากกว่า 40-50 ปี	65	20.25
มากกว่า 50 ปี	16	4.98
รวม	321	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	177	55.14
สมรส	136	42.37
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	2.49
รวม	321	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	9	2.80
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	38	11.84
อนุปริญญา/ปวส.	47	14.64
ปริญญาตรี	200	62.31
สูงกว่าปริญญาตรี	27	8.41
รวม	321	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับผู้บริหาร	20	6.23
พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน	253	78.82
พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน	48	14.95
รวม	321	100.00
6. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	74	23.05
มากกว่า 1-5 ปี	111	34.58
มากกว่า 5-10 ปี	40	12.46
มากกว่า 10-15 ปี	16	4.98
มากกว่า 15-20 ปี	27	8.41
มากกว่า 20 ปี	53	16.51
รวม	321	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดังต่อไปนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.24 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 54.83 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.25 มีอายุมากกว่า 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 55.14 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.49 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 62.31 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.64 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84 สูงกว่าระดับปริญญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 78.82 รองลงมา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน จำนวน 48 คน คิดเป็น 14.95 และพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทนี้มากกว่า 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็น 34.58 รองลงมา คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.05 มากกว่า 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.46 และมากกว่า 10-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ลักษณะของงาน	3.44	0.72	ปานกลาง	4
2. ความรับผิดชอบในงาน	3.59	0.48	มาก	3
3. ทักษะและประสบการณ์ในงาน	3.61	0.58	มาก	2
4. สัมพันธภาพในงาน	4.08	0.57	มาก	1
5. โครงสร้างขององค์กร	3.20	0.67	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.58	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความพึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 สัมพันธภาพในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

ลำดับที่ 2 ทักษะและประสบการณ์ในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58

ลำดับที่ 3 ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48

ลำดับที่ 4 ลักษณะของงาน พบว่า ระดับของปัจจัยด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 5 โครงสร้างขององค์กร พบว่า ระดับของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้าน

ลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ	3.57	0.80	มาก	2
2. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.69	0.93	มาก	1
3. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา	3.34	1.03	ปานกลาง	3
4. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่าน	3.16	0.90	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.44	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความถนัดของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และระดับปัจจัยลักษณะของงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมแล้ว	3.20	0.85	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.67	0.80	มาก	2
3. ท่านมักจะได้รับความชอบงานนอกเหนือจากงานประจำเสมอ	3.50	0.91	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ รอบคอบและ เสียสละ	3.99	0.66	มาก	1
โดยรวม	3.59	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ รอบคอบและเสียสละ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะได้รับความชอบงานนอกเหนือจากงานประจำเสมอ พบว่า มีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 4 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมแล้ว พบว่า มีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านทักษะ และประสบการณ์ในงาน

ปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.64	0.77	มาก	2
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะที่ท่านเชี่ยวชาญ	3.38	0.83	ปานกลาง	4
3. ท่านเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.83	0.85	มาก	1
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานของท่านได้อย่างรวดเร็ว	3.57	0.68	มาก	3
โดยรวม	3.61	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 2 ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดในงานของท่านได้อย่างรวดเร็ว พบว่ามีระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 4 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะที่ท่านเชี่ยวชาญ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และระดับปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพในงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.70	มาก	1
2. ท่านให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.14	0.72	มาก	3
3. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นเสมอ	4.18	0.62	มาก	2
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.79	0.88	มาก	4
โดยรวม	4.08	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 และระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณา ระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.21 และระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 2 ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นเสมอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.18 และระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 3 ท่านให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.14 และระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และระดับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้าน
โครงสร้างองค์การ

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่นๆ	3.61	0.73	มาก	1
2. ท่านเห็นว่าการกระจายอำนาจภายในองค์การมีความเหมาะสมแล้ว	3.09	0.84	ปานกลาง	3
3. ท่านเห็นว่ามีการควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.89	ปานกลาง	2
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	2.85	0.98	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.20	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณา ระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่นๆ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นว่ามีการควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 และระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นว่าการกระจายอำนาจภายในองค์การมีความเหมาะสมแล้ว พบว่ามีระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 4 มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 2.85 และระดับปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.56	0.69	มาก	2
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.59	มาก	1
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.55	0.78	มาก	3
4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.19	0.68	ปานกลาง	4
5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน	3.08	0.71	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.48	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับของความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า พบว่า ระดับของความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับของความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 4 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ระดับของความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้/ค่าตอบแทน พบว่า ระดับของความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.88	0.87	มาก	2
2. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงาน	3.33	0.94	ปานกลาง	3 ^a
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจะสามารถเติบโตต่อไปในอนาคต	4.05	0.84	มาก	1
4. มีการจัดฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาการทำงานของท่าน	3.20	1.04	ปานกลาง	5
5. มีหน่วยงานภายในองค์กรคุ้มครองท่านตามกฎหมาย	3.33	0.91	ปานกลาง	3 ^a
โดยรวม	3.56	0.69	มาก	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 เมื่อได้พิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจะสามารถเติบโตต่อไปในอนาคต พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

หน่วยงานภายในองค์การคุ้มครองท่านตามกฎหมาย พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 5 มีการจัดฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ และพัฒนาการทำงานของท่าน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.04

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน	4.15	0.66	มาก	1
2. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ แม้จะไม่ใช่เรื่องงาน	4.00	0.68	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.04	0.65	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางาน เมื่อมีความจำเป็น	3.90	0.79	มาก	5
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน ต่างเคารพซึ่งกันและกัน	4.02	0.68	มาก	3
โดยรวม	4.02	0.59	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.15 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างเคารพซึ่งกันและกัน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างเคารพซึ่งกันและกัน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี	3.75	0.79	มาก	1

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.44	0.99	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน	3.57	0.80	มาก	3
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	3.63	0.90	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและเรื่องอื่นๆ	3.38	0.99	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.55	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและเรื่องอื่นๆ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. บรรยากาศขององค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.14	0.89	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	3.29	0.92	ปานกลาง	2
3. สภาพแวดล้อมทั่วไปในโรงงานเอื้ออำนวยให้สะดวกต่อการทำงาน	3.10	0.91	ปานกลาง	4
4. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง	3.07	0.75	ปานกลาง	5
5. ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท	3.34	0.83	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.19	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 3 บรรยากาศขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นทำงาน พบว่าได้มีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 4 สภาพแวดล้อมทั่วไปในโรงงานเอื้ออำนวยให้สะดวกต่อการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 5 มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง พบว่ามีความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ตอนนี้เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ	2.92	0.83	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาขององค์กร	3.24	0.89	ปานกลาง	1
3. ระบบการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	2.81	0.90	ปานกลาง	5
4. ท่านพอใจในวิธีการจ่ายเงินขององค์กร	3.21	0.96	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
5. ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ เช่น สิทธิการลา จำนวนวันหยุด รถบริการ	3.20	0.97	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.08	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนเป็นรายข้อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาขององค์กร พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.24 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจในวิธีการจ่ายเงินขององค์กร พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ เช่น สิทธิการลา จำนวนวันหยุด รถบริการ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ตอนนี้เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.92 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 5 ระบบการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความยุติธรรม พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และระดับความพึงพอใจในงานในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.14 - 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.73	0.64	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.03	0.57	มาก	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.67	0.79	มาก	3
โดยรวม	3.81	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยได้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับของความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

ลำดับที่ 2 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ระดับของความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

ลำดับที่ 3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า ระดับของความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกยอมรับในนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ	3.51	0.72	มาก	5
2. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์การจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จได้	3.57	0.79	มาก	4
3. ท่านจะปกป้ององค์การของท่านเสมอ เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การของท่านในทางเสื่อมเสีย	3.81	0.80	มาก	3
4. ท่านมีความจงรักภักดี และอยากทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ	3.86	0.74	มาก	2
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์การนี้	3.91	0.76	มาก	1
โดยรวม	3.73	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์การนี้ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ท่านมีความจงรักภักดี และอยากทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ นี้ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 3 ท่านจะปกป้ององค์การของท่านเสมอ เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การของท่านในทางเสื่อมเสีย พบว่ามีระดับความผูกพันต่อในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.81 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยได้พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 4 ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จได้ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และระดับความผูกพันต่อในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกยอมรับในนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 และระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ท่านตั้งใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่	4.06	0.65	มาก	2 ^a
2. ท่านพยายามที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.06	0.63	มาก	2 ^a
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายต่างๆขององค์กร	4.01	0.67	มาก	4
4. ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้มากยิ่งขึ้น	4.10	0.67	มาก	1
1. ท่านเต็มใจจะช่วยเหลืองานขององค์กร แม้จะนอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ	3.91	0.72	มาก	5
โดยรวม	4.03	0.57	มาก	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อ

องค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้มากยิ่งขึ้น พบว่าได้มีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 2 ท่านตั้งใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.06 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ท่านพยายามที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.06 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 4 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายต่างๆขององค์การ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจจะช่วยเหลืองานขององค์การ แม้จะนอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบ พบว่ามีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกอยากทำงานที่องค์การนี้เงินไม่ยอกลาออกไปทำงานที่อื่น	3.55	0.96	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เป็นเรื่องที่ถูกต้อง	3.74	0.90	มาก	3
3. ท่านชักชวนเพื่อน หรือผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานที่องค์การด้วย	3.54	0.94	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
4. ท่านมีความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การเสมอ	3.79	0.80	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่ององค์การแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน	3.75	0.95	มาก	2
โดยรวม	3.67	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การเป็นรายชื่อ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การเสมอ พบว่าได้มีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่ององค์การแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน พบว่ามิระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เป็นเรื่องที่ถูกต้อง พบว่ามิระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกอยากทำงานที่องค์การนี้จนไม่อยากจะออกไปทำงานที่อื่น พบว่าได้มีระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 5 ท่านชักชวนเพื่อนหรือผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานที่องค์การด้วย พบว่ามิระดับความผูกพันในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และระดับความผูกพันในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.18 - 4.26 โดยตัวแปรที่ใช้แทนปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังต่อไปนี้

WOR	=	ลักษณะของงาน
RES	=	ความรับผิดชอบในงาน
SKI	=	ทักษะและประสบการณ์ในงาน
REL	=	สัมพันธภาพในงาน
STR	=	โครงสร้างขององค์การ
STA	=	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
COL	=	ด้านเพื่อนร่วมงาน
COM	=	ด้านผู้บังคับบัญชา
PLA	=	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
PAY	=	ด้านรายได้/ค่าตอบแทน
SAT	=	ความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยรวม
CON	=	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ
WIL	=	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ
REQ	=	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพใน องค์การ
ENG	=	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวม

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.073	3.879	0.000**
ลักษณะของงาน	0.183	3.467	0.001**
ความรับผิดชอบในงาน	0.001	0.018	0.985
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.019	0.306	0.760
สัมพันธภาพในงาน	0.020	0.349	0.727
โครงสร้างขององค์กร	0.532	10.033	0.000**

$R = 0.645$, $R^2 = 0.417$, $SEE = 0.533$, $F = 44.998$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.417 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าได้ร้อยละ 41.7 โดยโครงสร้างองค์กร มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.532 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.183 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงานและสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ได้ดังสมการ

$$\widehat{STA} = 1.073^{**} + 0.183^{**}WOR + 0.001RES + 0.019SKI + 0.020REL + 0.532^{**}STR$$

สมมติฐานที่ 1.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.021	4.692	0.000**
ลักษณะของงาน	-0.048	-1.160	0.247
ความรับผิดชอบในงาน	0.070	1.183	0.238
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	-0.049	-1.019	0.309
สัมพันธภาพในงาน	0.695	15.198	0.000**
โครงสร้างขององค์กร	0.079	1.908	0.057

$R = 0.704, R^2 = 0.495, SEE = 0.419, F=61.772, p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่า สัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.495 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 49.5 โดยสัมพันธภาพในงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.695 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{COI} = 1.021^{**} - 0.048WOR + 0.070RES - 0.049SKI + 0.695^{**}REL + 0.079STR$$

สมมติฐานที่ 1.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.532	-1.783	0.076
ลักษณะของงาน	0.179	3.142	0.002**
ความรับผิดชอบในงาน	0.075	0.926	0.355
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	-0.022	-0.332	0.740
สัมพันธภาพในงาน	0.534	8.519	0.000**
โครงสร้างขององค์การ	0.343	6.010	0.000**

$R = 0.679$, $R^2 = 0.461$, $SEE = 0.575$, $F = 53.885$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.461 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 46.1 โดยสัมพันธภาพในงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.534 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ โครงสร้างขององค์การ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาในเชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.343 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาในเชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.179 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน และทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา ได้ดังสมการ

$$\hat{COM} = -0.532 + 0.179^{**}WOR + 0.075RES - 0.022SKI + 0.534^{**}REL + 0.343^{**}STR$$

สมมติฐานที่ 1.4 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.477	1.748	0.081
ลักษณะของงาน	0.104	1.989	0.048*
ความรับผิดชอบในงาน	-0.029	-0.390	0.697
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.005	0.085	0.932
สัมพันธภาพในงาน	0.201	3.497	0.001**
โครงสร้างขององค์กร	0.507	9.686	0.000**

$R = 0.640$, $R^2 = 0.409$, $SEE = 0.526$, $F=43.629$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.409 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกได้ร้อยละ 40.9 โดยโครงสร้างขององค์กร มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.507 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ สัมพันธภาพในงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.201 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.104 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนความรับผิดชอบในงานและทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้ดังสมการ

$$\hat{PLA} = 0.477 + 0.104*WOR - 0.029RES + 0.005SKI + 0.201**REL + 0.507**STR$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสิทธิภาพในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.341	4.153	0.000**
ลักษณะของงาน	0.106	1.719	0.087
ความรับผิดชอบในงาน	0.011	0.127	0.899
ทักษะและประสิทธิภาพในงาน	-0.046	-0.646	0.519
สัมพันธภาพในงาน	0.006	0.088	0.930
โครงสร้างขององค์กร	0.460	7.440	0.000**

$R = 0.491, R^2 = 0.241, SEE = 0.622, F = 20.001, p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.241 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนได้ร้อยละ 24.1 โดยโครงสร้างขององค์กร มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.460 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสิทธิภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสิทธิภาพในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน ได้ดังสมการ

$$\hat{PAY} = 1.341** + 0.106WOR + 0.011RES - 0.046SKI + 0.006REL + 0.460**STR$$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.676	3.689	0.000**
ลักษณะของงาน	0.105	2.993	0.003**
ความรับผิดชอบในงาน	0.026	0.517	0.606
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	-0.019	-0.46	0.646
สัมพันธภาพในงาน	0.291	7.562	0.000**
โครงสร้างขององค์กร	0.384	10.949	0.000**

$R = 0.751, R^2 = 0.563, SEE = 0.353, F=81.293, p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.563 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 56.3 โดยโครงสร้างขององค์กร มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.384 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ สัมพันธภาพในงานมีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.291 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.105 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน และทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\widehat{SAT} = 0.676^{**} + 0.105^{**}WOR + 0.026RES - 0.019SKI + 0.291^{**}REL + 0.384^{**}STR$$

สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.691	5.571	0.000**
ลักษณะของงาน	0.152	2.617	0.009**
ความรับผิดชอบในงาน	0.033	0.401	0.688
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.175	2.600	0.010*
สัมพันธภาพในงาน	0.060	0.944	0.346
โครงสร้างขององค์การ	0.164	2.822	0.005**

$R = 0.430$, $R^2 = 0.185$, $SEE = 0.585$, $F = 14.289$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.185 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การได้ร้อยละ 18.5 โดยทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.175 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมา คือ โครงสร้างขององค์การ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.152 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลักษณะของงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.060 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน และสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งสามารถแสดงสมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้าน ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้ดังสมการ

$$\hat{CON} = 1.691** + 0.152**WOR + 0.033RES + 0.175*SKI + 0.060REL + 0.164**STR$$

สมมติฐานที่ 2.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.557	6.138	0.000**
ลักษณะของงาน (WOR)	0.087	1.791	0.074
ความรับผิดชอบในงาน (RES)	0.059	0.847	0.398
ทักษะและประสบการณ์ในงาน (SKI)	0.276	4.916	0.000**
สัมพันธภาพในงาน (REL)	0.195	3.657	0.000**
โครงสร้างขององค์กร (STR)	0.054	1.109	0.268

$R = 0.516, R^2 = 0.266, SEE = 0.489, F = 22.877, p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.266 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้ร้อยละ 26.6 โดยทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลทางบวกต่อความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.276 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ สัมพันธภาพในงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.195 ที่ระดับนัยสำคัญทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติ 0.01 ในส่วนลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้ดังสมการ

$$\hat{WIL} = 1.557^{**} + 0.087WOR + 0.059RES + 0.276^{**}SKI + 0.195^{**}REL + 0.054STR$$

สมมติฐานที่ 2.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.052	3.025	0.003**
ลักษณะของงาน	0.285	4.289	0.000**
ความรับผิดชอบในงาน	-0.143	-1.503	0.134
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.223	2.902	0.004**
สัมพันธภาพในงาน	0.070	0.962	0.337
โครงสร้างขององค์กร	0.331	4.979	0.000**

$R = 0.541$, $R^2 = 0.292$, $SEE = 0.670$, $F=26.024$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.292 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรได้ร้อยละ 29.2 โดยที่โครงสร้างขององค์กร มีผลทางบวกต่อความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.331 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ ลักษณะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.285 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.223 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน และสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรได้ดังสมการ

$$\hat{REQ} = 1.052^{**} + 0.285^{**}WOR - 0.143RES + 0.223^{**}SKI + 0.070REL + 0.331STR$$

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.433	5.651	0.000**
ลักษณะของงาน	0.174	3.601	0.000**
ความรับผิดชอบในงาน	-0.017	-0.244	0.807
ทักษะและประสบการณ์ในงาน	0.224	4.002	0.000**
สัมพันธภาพในงาน	0.108	2.035	0.043*
โครงสร้างขององค์กร	0.183	3.770	0.000**

$R = 0.553$, $R^2 = 0.306$, $SEE = 0.489$, $F = 27.766$, $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.306 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 30.6 โดยทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลทางบวกต่อความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถดถอยเท่ากับ 0.224 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมา คือ โครงสร้างขององค์การ ซึ่งมีผลทางบวกต่อความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยอยู่ที่ 0.183 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ลักษณะของงาน ซึ่งมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.174 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสัมพันธภาพในงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในเชิงเส้นตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.108 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{ENG} = 1.433^{**} + 0.174^{**}WOR - 0.017RES + 0.224^{**}SKI + 0.108REL + 0.183^{**}STR$$

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.28

ตาราง 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ	0.608	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.608$ และ $p\text{-value} = 0.000$ จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีพนักงานแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.28 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

1. ต้องการงานที่มีท้าทายความสามารถมากกว่าในปัจจุบัน
2. ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงงานที่ต้องปฏิบัติบ่อยๆ

ด้านความรับผิดชอบในงาน

1. เมื่อหน่วยงานมีพนักงานไม่เพียงพอ ไม่ควรมีการยืมตัวพนักงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อไปช่วยงาน แต่ควรจัดหาพนักงานเพิ่มเติม
2. งานในความรับผิดชอบต้องมีความชัดเจน

ด้านทักษะและประสบการณ์ในงาน

1. ควรมีการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานที่อยู่ก่อนให้สอดคล้องกับการอัตราของพนักงานที่เข้ามาใหม่ เพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่มีค่าตอบแทนไม่แตกต่างกับพนักงานที่ทำงานมาหลายปี หรืออาจมากกว่า
2. ควรมีการปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน หากพนักงานมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเมื่อตอนเข้ามาทำงานใหม่

ด้านสัมพันธภาพในงาน

1. เจ้าหน้าที่ในฝ่ายพนักงานสัมพันธ์ (HR) ควรมีมุขยสัมพันธ์ที่ดี เต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่พนักงานมากกว่านี้
2. ควรจัดให้พนักงานแต่ละหน่วยงาน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานมากกว่านี้ เช่น กีฬาประจำปี

3. หัวหน้างานควรดูแลลูกน้องในความรับผิดชอบให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

ด้านโครงสร้างขององค์กร

1. เมื่อถึงวันหยุดเทศกาลประจำปี ไม่ควรเปิดทำงานล่วงเวลา (OT) เพราะจะทำให้พนักงานฝ่ายผลิตต้องมาทำงาน แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวพนักงานต้องการวันหยุดอย่างเต็มที่
2. ปัจจุบันบริษัทมีการแบ่งจ่ายค่าล่วงเวลาเป็น 2 ครั้งต่อเดือน อยากให้มีการเปลี่ยนเป็นจ่ายเพียงครั้งเดียวรวมกับเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 321 คน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้น ทำการตรวจสอบการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 20-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานรายเดือน และมีอายุงานในบริษัทนี้มากกว่า 1-5 ปี

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ พบว่า สัมพันธภาพในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 3.61 และ 3.59 ตามลำดับ และลักษณะของงาน และโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และ 3.20 ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อแยกตามความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 3.56 และ 3.55 ตามลำดับ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านรายได้/ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 และ 3.08 ตามลำดับ

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อแยกตามความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ พบว่า ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 3.73 และ 3.67 ตามลำดับ

5.1.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความรับผิดชอบในงาน และทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนของความรับผิดชอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบ พบว่า สัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 1.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความรับผิดชอบในงาน และทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 1.4 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความรับผิดชอบในงาน และทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

สมมติฐานที่ 1.5 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

ผลการทดสอบ พบว่า โครงสร้างขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และสัมพันธภาพในงาน ต่างไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรายได้/ค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของความรับผิดชอบในงาน และสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการทดสอบพบว่า ทักษะและประสบการณ์ในงาน และสัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 : ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงานและโครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ลักษณะของงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน และโครงสร้างขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนของ ความรับผิดชอบในงาน และสัมพันธภาพในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.608$ และ $p\text{-value} = 0.000$ จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความคิดเห็นทั่วไปของ พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยสามารถสรุปออกเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปที่มีต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานได้ให้ความคิดเห็นว่า เมื่อบางหน่วยงานมีพนักงานไม่เพียงพอ มักมีการยืมตัวพนักงานไปช่วยทำงาน ทำให้พนักงานขาดความชำนาญ เนื่องจากต้องเปลี่ยนแปลงงานที่ต้องทำบ่อยๆ และองค์กรให้ความสนใจในผลผลิตมากเกินไป มักเปิดทำงานล่วงเวลาในช่วงวันหยุดอยู่เสมอ บางเดือนพนักงานต้องปฏิบัติงานทุกวัน ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ซึ่งแสดงออกถึงความไม่ใส่ใจในสุขภาพของพนักงาน และทำให้พนักงานไม่มีเวลาให้กับครอบครัว และให้ความสำคัญกับการรับบุคคลที่เป็นลูกหลานมากเกินไป

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความคิดเห็นว่าควรมีการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานที่อยู่ก่อนให้สอดคล้องกับพนักงานที่เข้ามาใหม่ เพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่มีค่าตอบแทนไม่แตกต่างกับพนักงานที่ทำงานมาหลายปี หรืออาจมากกว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานรายวันให้เทียบเท่ากับพนักงานประจำ และสวัสดิการต่างๆ โดยรวมของบริษัท ควรปรับให้ทัดเทียมกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วยลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ทักษะและประสบการณ์ในงาน สัมพันธภาพในงาน และโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

1. สัมพันธภาพในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก

พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน มีการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ทักษะและประสบการณ์ในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกว่ามีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่ และมักจะได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับทักษะที่ตนถนัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ(2551) ศึกษาการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้/ประสบการณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการพัฒนางาน

3. ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกว่าปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิร จำปาแดง (2548) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

4. ลักษณะของงาน พบว่า ระดับของปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ชอบและสนใจ มีความท้าทาย และไม่ซ้ำซากจำเจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรัตน์ ภัทรพิริยานนท์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพนักงานมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านผลเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีคุณค่า การประเมินผลงาน การให้รางวัลอย่างมีหลักเกณฑ์และความยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. โครงสร้างขององค์กร พบว่า ระดับของปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่นๆ รวมทั้งรู้สึกว่าการกระจายอำนาจภายในองค์กรมีความเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ช่างแก้ว (2543) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งพบว่าลูกจ้างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความคิดในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยในด้านการนโยบายและการบริหาร เป็นเพราะพนักงานทุกคนมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ด้านนโยบายและการบริหารที่ดี

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

ผลการทดสอบ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ที่ประกอบด้วยด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านรายได้/ค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความรักความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี สามารถปรึกษาหารือกันได้และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก พนักงานว่า พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพอใจในความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และสังเกตเห็นว่า องค์กรสามารถเติบโตต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เต็มเตชาดิพงษ์ (2549) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และค่าตอบแทน

3. ด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เมื่อมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารมณ สุวางอรุณ (2550) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมาก

4. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกว่าบรรยากาศขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานพอสมควร สภาพแวดล้อมทั่วไปเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เดิมเตชาติพงษ์ (2549) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และค่าตอบแทน

5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) รู้สึกว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบมากนัก รวมทั้งระบบการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เดิมเตชาติพงษ์ (2549) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และค่าตอบแทน

5.2.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับของความผูกพันอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รู้สึกยอมรับในนโยบายขององค์กร และเชื่อมั่นว่าบริษัทจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จได้ เพราะขณะนี่องค์กรได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในด้านการเจริญเติบโต ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มความสามารภในด้านการผลผลิต มีการลงทุนในประเทศเพื่อการส่งออกมากขึ้น รวมถึงการขยายขนาดองค์กรเพื่อรองรับการผลิตในอนาคต นั่นเป็นสิ่งที่ชี้ชัดที่ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี ศิริวิวุฒิ (2547) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อว่า บริษัทฟินิกซ์มีระบบการจัดการที่ดี มีคุณภาพ และให้ค่าตอบแทนสูง ผู้ที่จะเข้ามาทำงานในบริษัทฟินิกซ์จะต้องผ่านการกระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่เข้มงวด ดังนั้น เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ และทำให้เกิดการประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลและองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ระดับของความผูกพันอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานของบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้สึกตั้งใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และพยายามที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเข้ารับการอบรมที่ทางองค์กรจัดขึ้น เพื่อพัฒนาฝีมือ และหมั่นฝึกฝน หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทดา ชันชเกษ (2551) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร เนื่องมาจากการพัฒนาฝีมือ และความชำนาญเฉพาะส่วนบุคคลจำเป็นมากต่อการผลิต รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และมีระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ระดับของความผูกพันอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งครอบคลุมดูแลถึงสมาชิกในครอบครัวของพนักงานเอง ทำให้พนักงานรู้สึกที่บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงาน ก่อให้เกิดความสำนึกที่อยากจะตอบแทนองค์กร อยากทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่น และรู้สึกว่าบริษัทแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของพนักงานเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี ศิริวุฒิ (2547) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ บริษัทฟินิกซ์ให้ผลประโยชน์ต่างๆแก่พนักงานอย่างคุ้มค่า ทำให้พนักงานทุกคนเกิดความสำนึกในการตอบแทนด้วยความจงรักภักดี และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของบริษัทไว้ตลอดไป หรือให้นานที่สุด

5.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ สัมพันธภาพในงาน และลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนทักษะและประสบการณ์ในงาน และความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบริษัทมีสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว เพราะนอกเหนือจากที่จะมีสวัสดิการสำหรับตัวพนักงานเองแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงสวัสดิการสำหรับคนในครอบครัวด้วย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยที่ไม่ต้องกังวลในเรื่องดังกล่าว เพราะองค์กรได้ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2542) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง คือ ค่าจ้างที่น่าพอใจ มีสวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงานให้คนมากขึ้น เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งในยามทุกข์หรือสุข

2. ด้านสัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความพึงพอใจงาน อาจเนื่องมาจาก พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เคยหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ทำให้รู้จักและมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ดังนั้น เมื่อจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน แต่ละหน่วยงานจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่นเป็นผลทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงาน เพราะรู้สึกว่าได้รับความร่วมมือ อันจะทำให้ งานสำเร็จลุล่วงได้โดยง่าย สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธภาพฉันท์มิตรกับบุคคล ภายในองค์กร ความผูกพันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ ทำให้คนอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วย ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องมาจากว่า องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงานในหลายๆหน่วยงาน เพื่อให้ค้นพบว่า ลักษณะงานใดที่ตรงกับความถนัดของตนเองมากที่สุด และให้พนักงานได้ประจำในตำแหน่งงาน นั้นๆ ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับงานที่ได้ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปรียารัตน์ รัชฎะกิจ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แอล แอนด์ เอส ชิบาคอน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านก็พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อน ร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยในด้านลักษณะของ งาน เป็นเพราะพนักงานทุกคนของบริษัทจะได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้อง และเหมาะสมต่อ ความสามารถ

4. ทักษะและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่อง มา จากพนักงานรู้สึกว่า พอใจที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเช่นเดิม ไม่ว่าจะมีความทักษะและ ประสบการณ์ในงานเพิ่มมากขึ้นก็ตาม

5. ความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องมาจาก พนักงานรู้สึกว่า งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่ที่ จำเป็นต้องปฏิบัติตาม โดยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร จีปา แดง (2548) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ โครงสร้างองค์กร ลักษณะของงาน และสัมพันธภาพ

ในงาน ตามลำดับ ส่วนความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

1. ทักษะและประสบการณ์ในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาพร รื่องเรียง (2549) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. โครงสร้างขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อิน โน เวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรก ได้แก่ บริษัท อิน โน เวกซ์ มีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน รองลงมาได้แก่ บริษัท อิน โน เวกซ์ มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และบริษัท อิน โน เวกซ์ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

3. ลักษณะของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. สัมพันธภาพในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของจกกรรัตน์ วงศ์นาด (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา บรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการเอกลาเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

5. ความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ เพราะอย่างไร ก็ยังเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรเดิม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาพร รื่องเรียง (2549) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยในด้านโครงสร้างองค์กร ส่งเสริมให้องค์กรมีโครงสร้างองค์กรแบบสร้างสร้างต่อไป โดยมีค่านิยมการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักการและเหตุผล ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีการยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ปัจจัยในด้านสัมพันธภาพในงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจในด้านนี้มาก จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างของพนักงาน อันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ดังนั้น องค์กรควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยลดสภาวะการทำงานที่มีการแข่งขันกันสูง โดยจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานได้มีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารควรมีการสำรวจการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการติดตามในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดปัญหาขัดแย้งในองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน หากงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย เป็นงานที่พนักงานให้ความสนใจ และมีความถนัดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลงานออกมาดี ดังนั้น องค์กรควรให้พนักงานได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงานในหลายๆหน่วยงาน เพื่อให้ค้นพบว่า มีความถนัดและสามารถปฏิบัติงานได้ดีในตำแหน่งใด และ

พิจารณาให้ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้มากขึ้น

4. ปัจจัยด้านทักษะและประสบการณ์ในงาน ควรมีการสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีการโยกย้ายตำแหน่งในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีการเรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ๆ เกิดความท้าทายในการทำงาน และช่วยลดอัตราการลาออกจากการดำเนินงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ขนาดของหน่วยงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานในมุมมองที่กว้างและครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรจะมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อพิจารณาว่าผลการวิจัยที่ได้มา มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง
3. ควรใช้วิธีการในการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยตรงร่วมด้วย เพื่อสอบถามรายละเอียดที่ลึกและชัดเจนในด้านข้อเสนอแนะต่างๆ ที่พนักงานต้องการ ซึ่งจะทำได้สามารถนำไปปรับปรุงองค์การได้ตรงตามความต้องการของพนักงานมากขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรกฎ พลพานิช. 2541. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม. 2551. “การพัฒนารูปแบบการเรียนบนเว็บเชิงบูรณาการระหว่างการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนร่วมกันเพื่อเสริมส่งเสริมการเรียนด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแคว้นวีวี รีเสิร์ช จำกัด.” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชมนันท์ เพ็ชรปรี. 2541. “ความพึงพอใจของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์เครือซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวนชม กิจพันธ์. 2540. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ.”วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. 2552. กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร. ชรรคม
กมลการพิมพ์
- ณัฐพล จำบุญมา. 2547. “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการปกครอง
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.” ปรินญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) สาขาสังคม
วิทยาประยุกต์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัทธา ชันชเกษ. 2551. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี.”
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร
โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิลก มุลวงษ์. 2537. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทรงชัย สุขแสนสุข. 2547. “การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างควมมีวินัยของนักเรียน โรงเรียน
อนุบาลกระสัง อำเภอกะสัง จังหวัดบุรีรัมย์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ทองชะ พรภูมิินทร์. 2542. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.” ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/
เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- นภาพิณญ โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกขององค์การ : ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นันทพร ชูทรัพย์. 2544. “แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรีชา อ่อนศรี และคณะ. 2545. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวัสดุก่อสร้างซีเมนต์ไทย (เฉพาะผลิตภัณฑ์หลังคา).” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปิยะวดี สังข์หนู. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงศ์ หรดาล. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา, วิทยาลัยครูพระนคร.
- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. 2543. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรรณี ศิริวุฒิ. 2547. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.” ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พันธ์ชนก สกุลพราหมณ์. 2537. “ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพียงใจ กาญจนะวีระ. 2538. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริการระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัส ธาราวัชรศาสตร์. 2552. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก. 2553. เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติและวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ:

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

รัชดาพร รื่องเรียน. 2549. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรม จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชวลี วรวุฒิ. 2549. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เลิศธิไกร ภิรมย์. 2540. “ขวัญของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา.” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ. 2551. “การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัทมูราคามิ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วราภรณ์ ค้อชากุล. 2552. “ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม.

วัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. 2529. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักใหญ่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัชร วัชรเสถียร. 2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชร จำปาแดง. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตสวนอุตสาหกรรมบางกระดี จังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปทุมธานี.”วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ยงยุทธ ภัคคิมงคล. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศิธร ต้นเรื่องวงษ์. 2548. “ การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริพร รัตนพันธุ์. 2546. “ การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ ฉายศิริ. 2550. “ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนงานวิชาการภายใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมยศ นาวิการ. 2537. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สมหมาย เนตรภู และคณะ. 2543. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท.” กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมชาย เรื่องวงษ์. 2552. “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ).พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยชนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ. 2536. “ ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท มินิเบประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน).” รายงานวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุปราณี เต็มเตชาติพงศ์. 2549. “ การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.”

สุพัตรา สุภาพ. 2542. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ. ชรรมนิติการ
พิมพ์.

สุภาพ พิศาลบุตร. 2542. **การวางแผนและการบริหารโครงการ: Planning and Project
Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.

สุวรรณชาติ โพธิ์จันทร์. 2547. “ การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความ
รับผิดชอบต่อตนเอง โรงเรียนบ้านดงเมืองจอก อำเภอบางบาล จันทบุรีร้อยเอ็ด.”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. “ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment).”

จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 34(กันยายน 2529) : 34-41

อรัญญา มนูญญา. 2545. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัท
ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารมณี สว่างอรุณ. 2550. “ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทเอช-วัน พาร์ทส (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.

อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา. 2544. “ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

อุไร บุญทน. 2545. “ การพัฒนาแบบวัดความซื่อสัตย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.”

คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1993. “ Organizational Commitment : Evidence of Career Stage
Effect.” **Journal of Business Research**. 26(January 1993) : 49-61.

Gillmer, V.H. 1966, **Applied Psychology : Problem on Living and Work**. New York :
McGraw-Hill.

Hall.Buchanan, B. 1974, Building Organizational Commitment : The Socialization of
Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**. 19 (March
1974) : 533-546.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hall, D.T. et. al. 1970. "Personal Factors Organizational Identification." **Administrative Science Quarterly** . 15(June 1970) : 176.
- Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Willey.
- Hrebiniak, L. C. and Alutto, J.A.1972. "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 15(June 1970) : 555- 572.
- Masloww, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw-Hill.
- Miner, J. B. 1992. **Industrial-Organization Psychology**. New York : The State University of New York at Buffalo.
- Porter, L.W. et . al. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, an Turnover Among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology**. 59 (October 1974) : 603-609.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvement as Machanisms Predicting Commitment of the Organization." **Administrative Science Quarterly**. 16(June 1971) : 143.
- Smith, H. G. 1965. **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw-Hill Bock Company.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organization Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977) : 46-56.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1979. **Motivation and Work Behavior**, New York : Herper Collin Publishers Inc.
- Strauss, G. and Sayles, L.R. 1980. **Personnel : the Human Problems of Management**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and motivation**. New York : Wiley.

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๐๖๘ (๔)/๒๕๕๖
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวอรทัย จำปาโต รหัสประจำตัว ๕๔๖๗๑๔๓๗ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN NISSAN MOTOR (THAILAND) CO.,LTD.)”

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฉาน โจนันธุ์ตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เพื่อประกอบการวิจัยวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากการเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นทางผู้ทำการวิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวอรัทัย จำปาไค

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20 – 30 ปี
 มากกว่า 30 – 40 ปี มากกว่า 40-50 ปี
 มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน พนักงานระดับผู้บริหาร
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายเดือน
 พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน
6. อายุงาน ในบริษัทแห่งนี้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี มากกว่า 1-5 ปี
 มากกว่า 5 – 10 ปี มากกว่า 10- 15 ปี
 มากกว่า 15 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับ
 ความเป็นจริงของท่าน

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน งานและความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น งานที่ท่านชอบและสนใจ					
2	ลักษณะงานที่ปฏิบัติท้าทาย ความสามารถของท่าน					
3	งานที่รับผิดชอบไม่ซ้ำซากจำเจ					
4	งานของท่านเป็นที่ปรารถนาของ คนทั่วไป					
ความรับผิดชอบในงาน						
1	ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสมแล้ว					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย					
3	ท่านมักจะได้รับความรับผิดชอบงาน นอกเหนือจากงานประจำเสมอ					
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ รอบคอบและเสียสละ					
ทักษะและประสบการณ์ในงาน						
1	ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่					
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ทักษะที่ท่านเชี่ยวชาญ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน งานและความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ทักษะและประสบการณ์ในงาน						
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ทักษะที่ท่านเชี่ยวชาญ					
3	ท่านเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิด ทักษะใหม่ๆอยู่เสมอ					
สัมพันธภาพในงาน						
1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
3	ท่านให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานกับผู้อื่นเสมอ					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
โครงสร้างขององค์กร						
1	ท่านมีความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่นๆ					
2	การกระจายอำนาจภายในบริษัท ของท่านมีความเหมาะสม					
3	บริษัทมีการควบคุมและดูแลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4	บริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า						
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
2	โอกาสได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงาน					
3	บริษัทของท่านจะสามารถเติบโตต่อไปในอนาคต					
4	การจัดฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาการทำงานของพนักงาน					
5	การให้ความสำคัญคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแก่พนักงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
2	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ แม้จะไม่ใช่เรื่องงาน					
3	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
4	เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางาน เมื่อมีความจำเป็น					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผู้บังคับบัญชา						
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
2	ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี					
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวท่าน					
4	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
5	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก						
1	บรรยากาศของบริษัท ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกระตือรือร้นทำงาน					
2	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท					
3	สภาพแวดล้อมทั่วไปในบริษัทเอื้อต่อการทำงานอย่างดี					
4	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีอย่างพอเพียง					
5	ท่านพอใจกับสถานที่ตั้งของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ					
2	ท่านพอใจในจำนวนวันหยุดพักผ่อนของบริษัท					
3	ระบบการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความยุติธรรม					
4	ท่านพอใจในวิธีการจ่ายเงินของบริษัท					
5	ท่านพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ เช่น รถบริการ ค่ารักษาพยาบาล					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านยอมรับในนโยบายและเป้าหมายของบริษัท					
2	ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จได้					
3	ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านเสมอ เมื่อมีคนกล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสื่อมเสีย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
4	ท่านมีความจงรักภักดี และอยาก ทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็ม ความสามารถ					
5	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับ บริษัทนี้					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
1	ท่านตั้งใจทำงานให้กับบริษัทอย่าง เต็มที่					
2	ท่านพยายามที่จะใช้ความสามารถ ของตนเองเพื่อให้บริษัทประสบ ความสำเร็จอย่างเต็มที่					
3	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ต่างๆของบริษัท					
4	ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่ม ทักษะการทำงานให้มากยิ่งขึ้น					
5	ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานของบริษัท นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
1	ท่านรู้สึกอยากทำงานที่บริษัทนี้และ ไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่น					
2	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับ บริษัทนี้เป็นเรื่องที่ถูกต้อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
3	ท่านชักชวนเพื่อน หรือผู้ที่มี ความสามารถเข้ามาทำงานที่บริษัท ด้วย					
4	ท่านมีความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับความ อยู่รอดของบริษัทเสมอ					
5	ท่านรู้สึกว่าบริษัทแห่งนี้เป็นส่วน หนึ่งของชีวิตท่าน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านและองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวอรทัย จำปาไค
วัน เดือน ปีเกิด	25 สิงหาคม พ.ศ. 2528
ที่อยู่	38 หมู่ 6 ตำบลโพนข่า อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33000 .
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2554 Cost Engineer บริษัทเคซีอี เทคโนโลยี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่แผนกควบคุมการผลิต บริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้