

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES IN KULTHORN ELECTRIC COMPANY LIMITED



T133977



วสิน แดงบรรจง

WASIN DANGBUNJONG

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 133977
วัน,เดือน,ปี 2 พ.ย. 2557

b. 1261552
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคนในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2014-AMC-M-017-007

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF EMPLOYEES IN KULTHORN ELECTRIC COMPANY LIMITED**



**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**

2014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN KULTHORN ELECTRIC COMPANY LIMITED

นักศึกษา

นายวศิน แดงบรรจง

รหัสประจำตัว

55671406

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	
รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 2 พฤษภาคม 2557 เวลา 10.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันที่... 29 ...เดือน... พฤษภาคม ... พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
นักศึกษา	นายวศิน แดงบรรจง
รหัสประจำตัว	55671406
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 173 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

2) รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ได้ร้อยละ 73.4

Thesis Title	Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in Kulthorn Electric Company Limited
Student	Mr. Wasin Dangbunjong
Student ID	55671406
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor. Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited and; 2) to study the factors affecting organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited. The sample size was 173 employees in Kulthorn Electric Company Limited. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed by using a statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results showed that:

1) Organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited was at moderate level.

2) Intrinsic rewards, safety and hygiene, training and development affected organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited. All independent variables could explain the variation in organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited at 73.4%.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งอาจไม่สามารถนำมากล่าว ณ ที่นี้ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงษ์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร รวมถึงคุณขวัญเมือง ไตรนุช ผู้จัดการแผนก Tooling / Engineering บริษัทเวสต์เทิร์นดิเจ็ดออล (ประเทศไทย) จำกัด และคุณสมวรรณ นาคทับ หัวหน้าแผนกฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทกุลธรธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ที่ได้ให้เกียรติในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเครื่องมือในการวิจัย พร้อมให้คำชี้แนะปรับปรุง

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM16 และรุ่นพี่ IM15 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันให้ความช่วยเหลือแนะนำ และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณสุเมธ สิมะกุลธร กรรมการผู้จัดการ บริษัทกุลธรธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด และเพื่อนๆ พนักงานของบริษัทกุลธรธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

วศิน แดงบรรจง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III ของอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท กุศลรวิเลิศทริก จำกัด.....	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	65
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กุศลธรรมิเลิศทริค จำกัด.....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กุศลธรรมิเลิศทริค จำกัด.....	78
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กุศลธรรมิเลิศทริค จำกัด.....	85
4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท กุศลธรรมิเลิศทริค จำกัด.....	90
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	91
5.2 อภิปรายผล.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	126

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด.....	3
3.1 กลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละแผนกที่สังกัด.....	51
3.2 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	53
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	54
3.4 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร	55
3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	58
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	69
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	70
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านรางวัลตอบแทนภายนอก	72
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านรางวัลตอบแทนภายใน	73
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย.....	75
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา.....	77
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	79
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ด้านการเชื่อมโยงการกระทำ ที่ต้องการความสำเร็จ.....	80
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ด้านการดำเนินแนวทาง ด้านจิตวิทยา.....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริก จำกัด ด้านความสามารถใน การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง.....	83
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริก จำกัด ในด้านการเชื่อมโยง การกระทำที่ต้องการความสำเร็จ.....	86
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทาง ด้านจิตวิทยา.....	87
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถใน การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง.....	88
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริก จำกัด โดยรวม.....	89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1 High Commitment High Performance Organizations	13
2.2 วัตถุประสงค์ด้านการประเมินผลและการพัฒนาในการประเมินการปฏิบัติงาน	19
2.3 ผลรายได้รวมจากการทำงาน ทั้งค่าตอบแทนรวมกับผลได้จากความสัมพันธ์	25
2.4 ขอบเขตความหมายของค่าตอบแทน.....	26
2.5 แบบการจ่ายค่าตอบแทนของ Milkovich and Newman	27
2.6 บริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด.....	41
2.7 ผลิตภัณฑ์มอเตอร์ไฟฟ้าของบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด.....	42
2.8 Certificate บริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด	42
2.9 ลูกค้าบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด.....	43
3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น.....	63



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงของภาคธุรกิจต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เนื่องจากทุกองค์กรมีความต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ต่อการปรับตัว เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ต่อการบริหารงานขององค์กรก็คือ ปัจจัยในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดต่อองค์กรประการหนึ่ง ที่จะส่งผลให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหาร องค์กรไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ส่วนแต่ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

แนวทางการบริหารที่มีลักษณะแบบตั้งการหรือ Top-Down มากเกินไป จนละเลยความคิดเห็นและความต้องการของพนักงาน เนื่องจากผู้นำองค์กรยังต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญในด้านต่างๆอีก เพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็น High Commitment High Performance Organization การตัดสินใจที่สำคัญได้แก่ เป้าหมายขององค์กรว่าจะดำรงอยู่เพื่อก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์แก่ใครหรือผู้ใดบ้าง ซึ่งจะต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจน จะต้องบอกได้ว่าจะทำอะไร และจะไม่ทำอะไร การตัดสินใจในความเสี่ยงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อผู้นำองค์กร ที่จะต้องไม่พาองค์กรเข้าสู่ความเสี่ยงที่ร้ายแรงไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงทางการเงิน ด้านวัฒนธรรม และสุดท้ายคือเรื่องของปัจจัยที่จะต้องหาวิธีการที่เหมาะสมและบริหารบุคลากรภายในองค์กร Michael, B. (2009 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์. 2552)

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และพร้อมทุ่มเท พลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความ

เชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กรว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์การต้องการ

เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หลายบริษัทต้องประสบกับปัญหาการลดจำนวนพนักงานหรือการเลิกจ้าง ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา อาทิเช่น เหตุการณ์การประท้วงของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง การเรียกร้องการจ่ายเงิน โบนัส และสวัสดิการอย่างไม่เป็นธรรม ฯลฯ แต่ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ยังมีได้ก่อบุญหาให้กับพนักงานในบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แต่ถ้าวันนี้เราไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สิ่งที่กำลังมาข้างหน้าอาจจะเกิดขึ้นกับบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ก็เป็นไปได้

บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ชื่อเดิม บริษัท กุลธรยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนและช่วยเหลือทางด้านเทคนิคระหว่างกลุ่มบริษัท กุลธร และบริษัท ยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แห่งสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1987 โดยได้นำเทคโนโลยีและกรรมวิธีการผลิตตลอดจนเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยเช่นเดียวกับของอเมริกามาใช้ทำให้บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชีย ต่อมาในเดือนเมษายน ปี ค.ศ. 2000 สัญญาร่วมมือได้สิ้นสุดลง บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จึงได้ซื้อหุ้นในส่วนของบริษัท ยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ทั่วประเทศ นับตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบัน (คู่มือบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายขายและการตลาด. 2553)

ปัจจุบันจากปัญหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ซึ่งบริษัทต้องมีภาระในการสรรหาพนักงานใหม่ และต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อเรื่องค่าใช้จ่าย ปริมาณ คุณภาพ และความต่อเนื่องของงาน สำหรับบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด อาจจะเป็นอีกบริษัทหนึ่งที่ประสบปัญหาในเรื่องของปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยดูจากสถิติการลาออกของพนักงานในการโยกย้ายองค์การของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ตามที่แสดงดังตารางที่ 1.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

แผนกที่ตั้งกัก	ปี พ.ศ.	ปี พ.ศ.	ปี พ.ศ.
	2553	2554	2555
แผนกฝ่ายบริหาร	1	1	-
แผนกผลิต 1 Stator	3	5	6
แผนกผลิต 2 Machine	2	6	7
แผนกผลิต 3 Press and Die Casting	2	6	5
แผนกผลิต 4 Assembly	2	2	4
แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต	4	4	3
แผนกประกันคุณภาพ	3	6	8
แผนกวิศวกรรมออกแบบ	2	1	2
แผนกขายและการตลาด	2	-	1
แผนกวางแผนและควบคุมวัสดุคืบ	-	1	-
แผนกบุคคลและธุรการ	1	4	1
แผนกจัดซื้อ	2	-	2
แผนกบัญชีและการเงิน	-	2	2
พนักงานที่ลาออก	24	38	41
รวมพนักงานทั้งหมด	331	303	315

ที่มา: บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ตุลาคม, 2556)

จากข้อมูล ตารางที่ 1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกๆปี โดยดูจากสถิติย้อนหลัง 3 ปี ทางผู้วิจัยจึงมองว่าจะทำอย่างไรเพื่อลดการลาออกของพนักงาน และยังรวมถึงการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายด้วย ผู้วิจัยจึงได้เสนอการทำวิจัยนี้ เพื่อจะเป็นแนวทางในการหากลยุทธ์ และวางแผนปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กรให้กับบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ซึ่งในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะช่วยทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในเรื่องของปัจจัยภายในองค์กรแล้ว ย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการรักษากำลังคน และอันเป็นการลดโอกาสที่พนักงานมีฝีมือความชำนาญงานลาออก และต้องประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลา ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สูญเสียความรู้ที่ติดตัวกับพนักงานที่ลาออกไป ซึ่งอาจทำให้มีโอกาที่พนักงานคนอื่นจะลาออกตาม และการที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรยังทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาดูงาน ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา

สมมติฐานที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยภายในองค์การของ Schuler, Milkovich, Newman, Heinrich, Wexley and Latham และทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์การจากแนวคิดของ Michael Beer โดยในด้านเนื้อหาหามุ่งที่จะนำเอาแนวคิดและทฤษฎี ไปประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อสร้างปัจจัยในการปฏิบัติงานและมีผลต่อความผูกพันต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและใช้กรอบแนวคิดตามภาพที่ 1.1 และมีแนวคิดมาจากทฤษฎีดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีของ Schuler, R.S. (1987) เกี่ยวกับกระบวนการที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคล ที่จะทำให้ทราบว่าในเวลาที่ผ่านมานักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้มีความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) จากทฤษฎีของ Milkovich and Newman (2005) ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยรางวัลตอบแทนจากการดำเนินงานที่ได้ปฏิบัติในช่วงเวลาที่ผ่านมา และเป็นการคาดหวังรางวัลตอบแทนของพนักงานต่อผลที่เกิดขึ้น โดยการจ่ายนี้ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน

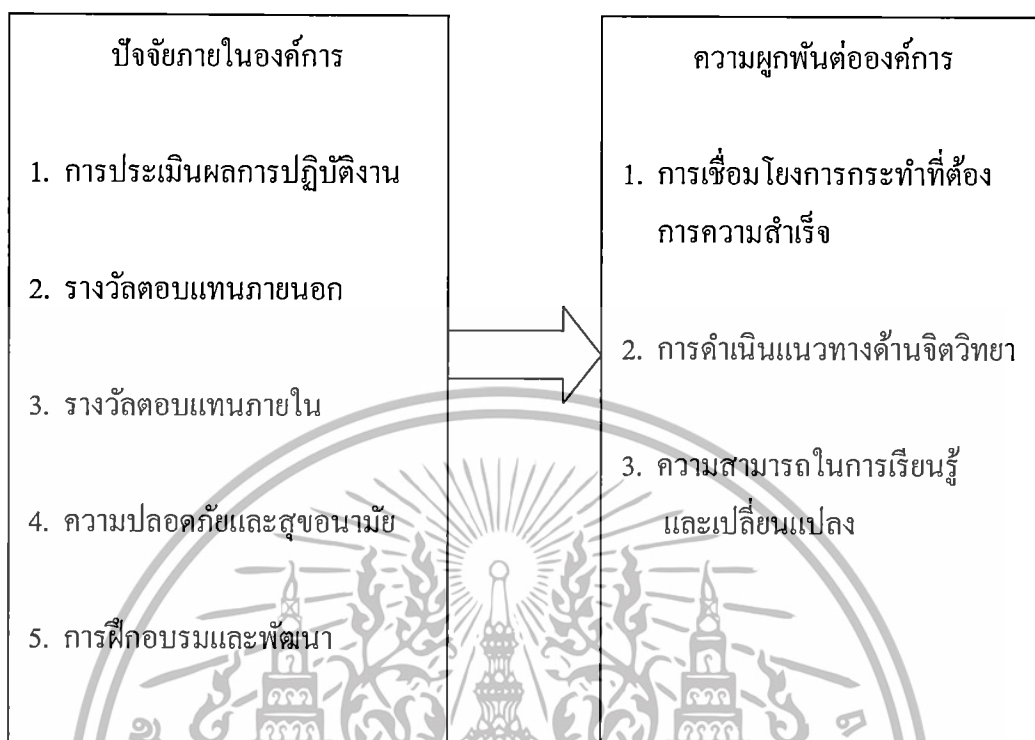
ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety and Hygiene) จากทฤษฎีโดมิโน ของ Heinrich, H W. (1978) ที่เกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไป

การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ทฤษฎีของ Wexley, K.N. and Latham, G.P. (1981) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Michael, B. (2009) กล่าวถึงองค์การที่เรียกว่า HCHP ซึ่งเกี่ยวกับความยั่งยืนด้วยความผูกพัน และมุ่งมั่นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ขององค์การที่ เป็น HCHP นั้น ความแตกต่างอยู่ที่ตัวผู้นำในองค์การ และองค์การที่เป็น HCHP นั้นสามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ ถ้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 302 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ตุลาคม. 2556)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) รางวัลตอบแทนภายนอก
- 3) รางวัลตอบแทนภายใน
- 4) ความปลอดภัยและสุขอนามัย
- 5) การฝึกอบรมและพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ
- 2) การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา
- 3) ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

ทำการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ในช่วง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท กุลธรรมิเลิศทริค จำกัด ด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตฉบับที่กและประเมินผลโดยหัวหน้างาน และถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีส่วนที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น นอกจากนี้จะได้รับผลงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรต้องการ

2. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) หรือค่าตอบแทนคือ เป็นรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดที่บริษัท กุลธรรมิเลิศทริค จำกัด จัดหาให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินที่บริษัทจ่ายเพื่อสร้างปัจจัยให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าประสงค์ในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร และค่าตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานในรูปแบบของสวัสดิการทั้งหมด

3. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ รูปแบบของการให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่มาจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่บริษัท กุลธรรมิเลิศทริค จำกัด ให้กับพนักงาน รางวัลภายในจะเป็นการจูงใจในรูปของการสร้างความพึงพอใจประกอบด้วย การยกย่องและสถานะ ความมั่นคงในการจ้างงาน งานที่ท้าทาย โอกาสในการเรียนรู้

4. ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety & Hygiene) หมายถึง ลักษณะของการกระทำหรือแสดงออกของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริค จำกัด ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้สภาวะการปราศจากภัยหรือการพ่นภัย และรวมถึงปราศจากอันตราย (Danger) การบาดเจ็บ (Injury) การเสี่ยงภัย (Risk) และการสูญเสีย (Loss) อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ให้ดีขึ้นในปัจจุบันและอนาคตโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อการพัฒนาคุณภาพบุคคลและคุณภาพงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

6. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ถ้าพนักงานยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร พนักงานก็จะมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของควมมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ และองค์กรที่เป็น HCHP นั้น ความแตกต่างอยู่ที่ตัวผู้นำในองค์กร และองค์กรที่เป็น HCHP สามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ ถ้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ (Performance Alignment) หมายถึง การบริหารด้วยสมองและความคิด ในการออกแบบขององค์กรให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องทั้งเป้าหมายการทำงาน กระบวนการทำงาน การวัดผลการทำงาน และความสามารถของพนักงาน โดยความสอดคล้องทั้งหมดนั้นจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเป็นหลัก

2) การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา (Psychological Alignment) หมายถึง การบริหารด้วยหัวใจ โดยผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนทำมีความสำคัญ มีความท้าทาย และสามารถทำงานแล้วก่อให้เกิดความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งทั้งหมดจะถูกสะท้อนออกมาในรูปของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง (Capacity to Learn and Change) หมายถึง การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรเข้ากับสภาวะปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ โดยผู้นำของ HCHP นั้นจะต้องไม่ยึดติดในอำนาจ โดยผู้นำจะต้องสามารถที่จะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่นและทุ่มเทจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรของตน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ดีของควมมีประสิทธิผลขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรได้มีผู้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันหลายท่านดังนี้

Stephen, P.R. (2005 อ้างถึงใน เอกพงษ์ อึ้งคำ. 2556) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเป้าหมายขององค์กรหนึ่งๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมกับองค์กรสูงหมายถึง ความผูกพันกับงานหนึ่งๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูงหมายถึง ความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

McKenna, P.M. (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำ ที่เขาต้องทำอยู่

Fazzi, R.A. (1994 อ้างถึงใน เอกพงษ์ อึ้งคำ. 2556) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Greenberg, J. and Baron, R. A. (1993 อ้างถึงใน นันทน์ภัส สว่างการ. 2555) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การ และค่านิยมขององค์การ โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะมีการพูดถึงองค์การในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม. 2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนที่สองความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และส่วนที่สามความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Salancik, G. R. (1983 อ้างถึงใน สุภธิดา ดัง โพนทอง. 2549) ได้ให้ความหมายเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่า โดยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์การ

Porter, L.W. and Steer, R.M. (1977 อ้างถึงใน ธีรภัทร ขัตติยะหัตถ์. 2555) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ

Steers, R.M. (1977 อ้างถึงใน พนิดา กิตติอร่ามพงศ์. 2556) ได้ให้ความหมายผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

Buchanan, B. (1974 อ้างถึงใน ประจวบ คงอินทร์. 2554) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเป็นพวกเดียวกันยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ซึ่งรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์การโดยรวมตลอดจนความภักดีต่อองค์การ

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974 อ้างถึงใน ชาญวุดิน บุญชม. 2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972 อ้างถึงใน สุภธิดา ดังโพนทอง. 2549) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือองค์การในรูปของการลงทุน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

Sheldon, M.E. (1971 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิบูลย์. 2551) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Grusky, O. (1966 อ้างถึงใน พนิดา กิตติอรามพงศ์. 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมด และมีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การคือ รางวัลที่เขาได้รับจากองค์การ และประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์การ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ทัศนคติหรือความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การของตน และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ ไปก็ลดน้อยลง ไปเท่านั้น

2.1.2 ความสำคัญและผลของความผูกพันต่อองค์กร

สุกรีตา คัง โพนทอง (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร กล่าวคือองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กรในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ มีดังนี้

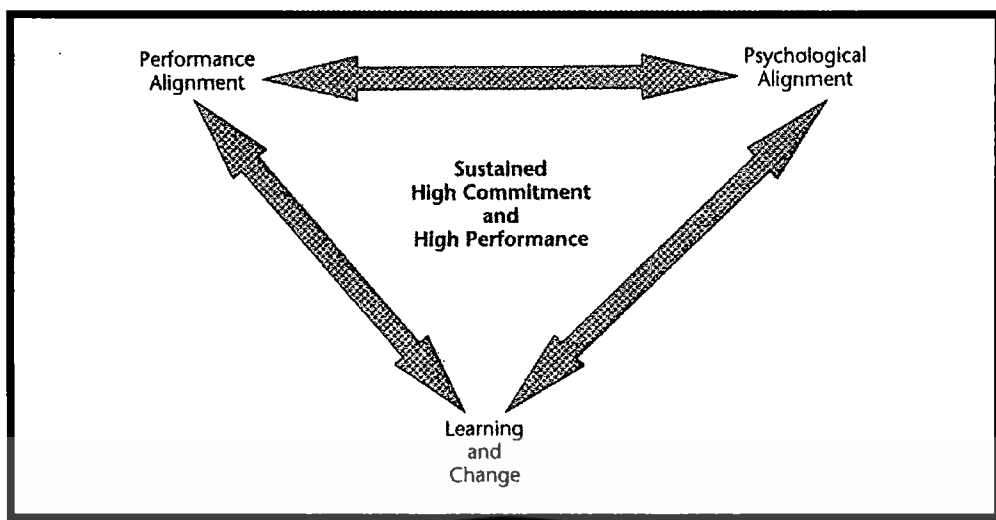
1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่อองค์กร หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
5. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
6. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และความเต็มใจในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
7. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอควรในการทำงานในองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้แนวคิดทฤษฎี ไว้แตกต่างกันหลายท่านดังนี้

Michael, B. (2009 อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์. 2552) ซึ่งเป็นอาจารย์อยู่ที่ Harvard Business School ได้เขียนหนังสือ High Commitment High Performance โดยกล่าวถึงองค์การชนิดหนึ่งที่เรียกว่า HCHP ซึ่งเกี่ยวกับ ความยั่งยืน ด้วยความผูกพันและมุ่งมั่นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ขององค์กร และองค์กรที่เป็น HCHP นั้น ความแตกต่างอยู่ที่ตัวผู้นำในองค์กร ซึ่งองค์กรที่เป็น HCHP นั้น สามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ ถ้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ดังภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 High Commitment High Performance Organizations.

ที่มา: Michael Beer (2009)

1. การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ (Performance Alignment) หมายถึง การบริหารด้วยสมองและความคิด ในการออกแบบองค์การให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องทั้ง เป้าหมายการทำงาน กระบวนการทำงาน การวัดผลการทำงาน และความสามารถของพนักงาน โดยความสอดคล้องทั้งหมดนั้นจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การเป็นหลัก

2. การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา (Psychological Alignment) หมายถึง การบริหารด้วย หัวใจ โดยผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ ตนทำมีความสำคัญ มีความท้าทาย และสามารถทำงานแล้วก่อให้เกิดความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งทั้งหมดจะถูกสะท้อนออกมาในรูปของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง (Capacity to Learn and Change) หมายถึง การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้องค์การเข้ากับสภาวะปัจจุบันทันต่อ เหตุการณ์ โดยผู้นำของ HCHP นั้นจะต้องไม่ยึดติดในอำนาจ โดยผู้นำจะต้องสามารถที่จะพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูล ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในองค์การ

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997 อ้างถึงใน ขวัญเมือง ไตรนุช, 2554) ได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีไว้ 3 องค์ประกอบของความผูกพันดังนี้ คือรูปแบบของความผูกพันจะเป็นในด้าน อารมณ์ความรู้สึก (Affective) ด้านความต่อเนื่องคงทนและสม่ำเสมอ (Continuance) และด้าน หลักเกณฑ์แบบแผน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) ทั้ง Meyer และ Allen บอกว่า ทั้ง 3 ด้านนี้เป็นการมองความผูกพันในชั้นทางจิตใจ คือ (1) เป็นการบอกถึงลักษณะ ความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การ และ (2) เป็นการบอกถึงการตัดสินใจที่จะดำรงการเป็น สมาชิกภาพ หรือไม่คงการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ Meyer and Allen เห็นว่ารูปแบบของความผูกพันยังค่อนข้างแตกต่างกันในชั้นทางจิตใจ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกสูงจะคงอยู่ในองค์กรเพราะว่าพวกเขา “ต้องการ” ที่จะอยู่ (Want to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงจะคงอยู่ในองค์กรเพราะว่าพวกเขา “จำเป็น” ที่จะอยู่ (Need to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์แบบแผนความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคมสูงจะอยู่ในองค์กรเพราะว่าพวกเขาเข้าสู่รู้สึกว่าพวกเขา “สมควร” ที่จะอยู่ (Ought to do) Meyer และ Allen ได้รวบรวมคำจำกัดความที่จะสามารถวัดได้ของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งคัดแปลงมาจาก Steers และ Porter สรุปได้ว่า

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการพิจารณาถึงผลที่จะได้รับหากออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ทำ การลงทุนต่อองค์กรพร้อมๆ กับการรับรู้ว่าตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์กรต่อบุคคล เช่น ในด้านการฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือหรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคม ในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983 อ้างถึงใน เนติมา โพธิ์ประสระ. 2541) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี ความผูกพันเป็นขอบเขตที่พนักงานขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ในองค์กรนั้น และแสดงถึงทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร พร้อมทั้งมีพฤติกรรม การตั้งใจทำงานหนักเพื่อองค์กร และได้สรุปผลของความผูกพันแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันและการครองตำแหน่ง สิ่งที่เราสามารถเห็นได้จากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และต้องการอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานานคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและการครองตำแหน่งขณะนั้น และหากมีการครอบครองตำแหน่งที่สูงขึ้น ความผูกพันก็จะมากขึ้นไปด้วย

2. ความผูกพันและการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และหากพนักงานมีความผูกพันต่อสถานที่ หรือกิจกรรมอื่นๆ ในที่ทำงานร่วมด้วย สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานลดความกดดันภายในของตนเอง และเราไม่สามารถที่จะคาดหวังได้ว่าความผูกพันกับการเข้างานมีความสัมพันธ์กัน เราเพียงแค่ออกได้ว่าความผูกพันมีอิทธิพลที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานของบุคคล

3. ความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานจะช่วยลดจำนวน การหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนั้นเป็นเวลานานๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและก็ไม่อยากจะออกจากองค์กรไป

4. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากความผูกพันต่อองค์กรดูได้จากผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นที่น่าผิดหวังที่พบว่าการศึกษาในเรื่องนี้มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เช่นเดียวกับ Robert, M. and Hiroshi, M. (1977) ที่พบความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น และสอดคล้องกับ Armstrong, M. (1991) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ยังบอกได้ไม่ชัดเจนนัก เพราะคนที่มีความผูกพันอย่างสูงต่องานนั้น ตามทฤษฎีแล้วควรจะมีผลผลิตที่ดี มีทิศทางของตนเองในการทำงาน มีการทำงานที่สม่ำเสมอ และมีความพยายามอยู่ในระดับสูง แต่สิ่งเหล่านี้ยังไม่มีการวิจัยที่สามารถพิสูจน์ได้

Steers, R.M. (1977 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู. 2551) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรคือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรคือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Buchanan, B. (1974 อ้างถึงใน ประจวบ คงอินทร์. 2554) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี ของผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนและมีองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกมาจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Porter, L.W. & Smith, F. J. (1970 อ้างถึงใน สุภชิตา ดัง โพนทอง. 2549) ได้ให้แนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และพล้งอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรนั้น

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรของตน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่วัดที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ และองค์กรที่เป็น HCHP นั้น ความแตกต่างอยู่ที่ตัวผู้นำในองค์กร และองค์กรที่เป็น HCHP สามารถประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ ถ้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง และทั้งสามเป้าหมายที่กล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งซึ่งบอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติหรือความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติหรือความรู้สึกดีต่อ นายจ้าง และมีพฤติกรรมการตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตน เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุถึงเป้าหมาย นอกจากนี้ความผูกพันยังสะท้อนมาจากการที่บุคคลได้พิจารณาถึงผลเสียหากต้องออกจากองค์กร ไปจึงปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ต่อไปในองค์กร

จากความผูกพันต่อองค์กรเป็นการคงอยู่ของคนในองค์กรด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากรูปแบบของความผูกพันที่ตนเองมีความผูกพันในแต่ละรูปแบบ ก็จะส่งผลให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกแตกต่างกันไป และการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มากน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการใช้เวลาของบุคคลต่ออารายอยู่ในองค์กรนั้นๆ รวมไปถึงสภาวะจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้คนมีพฤติกรรม และความคิดที่ไม่เหมือนกันแม้จะอาศัยอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตาม

จากการมองความผูกพันได้หลายรูปแบบอย่างที่ได้อธิบายมาในขั้นต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและนำแนวคิดของ Michael B. (2009) ในเรื่องของ High Commitment High Performance มาเป็นแนวทางความคิดโดยผู้วิจัยมองว่าในรายละเอียดขององค์ประกอบ ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษากันอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษามีความน่าสนใจและสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยแต่ละท่าน และการศึกษาผู้วิจัยมองว่าปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีความเหมาะสมจะนำมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาทำวิจัย ให้กับบริษัท กุลชรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยได้ศึกษาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.1.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคคลากรที่ได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ในการประกอบพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการนิยามไว้หลายมุมมองตามแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้

มุสตี รุมาคม (2551) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcomes) จากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทั่วไป การประเมินจะถูกดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานและการประเมินนี้จะถูกพิจารณาทบทวน โดยผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น บุคคลทุกคนในองค์กรที่ทำการประเมินคนอื่น ๆ จะต้องถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของตนเองซึ่งในระยะเวลาต่อมาอาจมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติแบบผู้บังคับบัญชาประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Boss-Rates-Subordinate) ไปบ้าง แต่การปฏิบัติแบบนี้ดังกล่าวก็เป็นการจัดระเบียบซึ่งเป็นที่นิยมกันมากที่สุด การที่ผู้บังคับบัญชากระทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว นั้น ได้รับการพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจะมีมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน วางแผนที่จะแก้ไขข้อบกพร่องสร้างจุดแข็ง และพัฒนาบุคคล เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาพนักงานจะต้องปฏิบัติพร้อมกันไป

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2550) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมิน โดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

Schuler, R.S. (1987 อ้างถึงใน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2550) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลที่จะทำให้ทราบว่าในเวลาที่ผ่านมานักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานข้างต้นสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในบริษัท กุลธร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมิน โดยหัวหน้างาน และถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีส่วนที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น นอกจากจะได้รับความเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงานที่องค์การต้องการ

2.2.1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2552) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

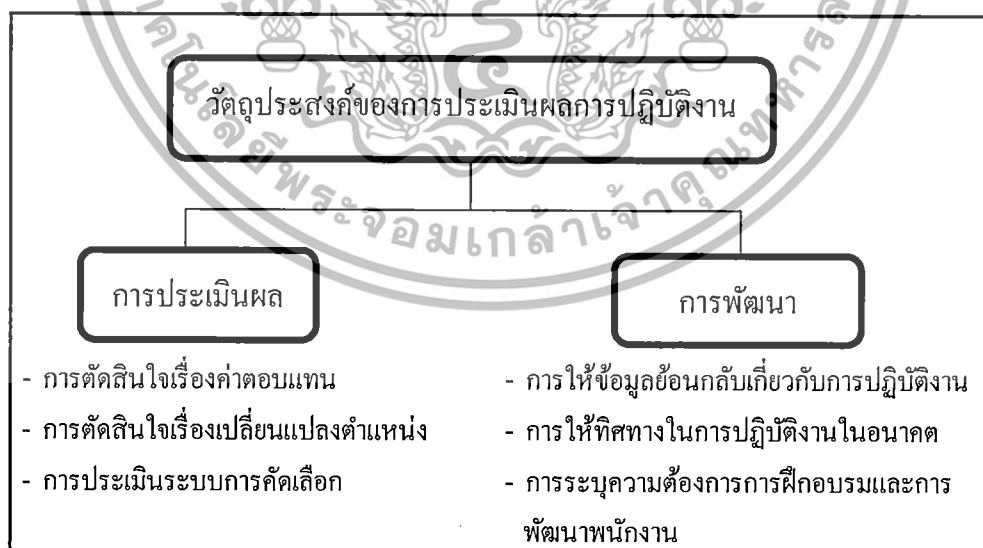
1. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด
2. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของบุคลากร ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาฝึกอบรม หรือการปรับย้ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ใช้ประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
4. ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ใช้ประกอบการจดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกรับที่ลงในทะเบียนประวัติของบุคลากร เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการ

6. ใช้ประกอบการบริหารงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างความยุติธรรม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี และเสริมสร้างศักยภาพโดยรวมขององค์กร

ผุสดี รุมาคม (2551) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเมื่อไม่นานมานี้ ให้เป็นเครื่องมือที่เป็นทางการในการบริหารการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ยังถูกนำไปใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจ และการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามปกติเช่นเดิม โดยแท้จริงแล้วแนวความคิดสองเรื่องนี่คือ การตัดสินใจและการให้แนวทางเป็นสิ่งที่กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญสองประการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วัตถุประสงค์ด้านการประเมินและวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา (ดังภาพที่ 2.2) ถ้าหากว่าแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ความเป็นธรรมและเป็นประโยชน์บรรลุผลสำเร็จได้ และยังสามารถทำให้วัตถุประสงค์ในการให้แนวทางและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกันแล้วก็แสดงว่าแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ เรื่องค่าตอบแทน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และการบำรุงรักษาพนักงาน



ภาพที่ 2.2 วัตถุประสงค์ด้านการประเมินผลและการพัฒนาในการประเมินการปฏิบัติงาน

ที่มา: ผุสดี รุมาคม (2551)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ด้านการประเมินเป็นการตัดสินใจที่ปกติธรรมดาที่สุดตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินเกี่ยวข้องกับเรื่อง ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะมีผลกระทบสองส่วนต่อค่าตอบแทนในอนาคต ในระยะสั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะกำหนดความสามารถที่จะต้องเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินผลการปฏิบัติงานจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะได้รับผลกระทบจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย และการให้ออกจากงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุพนักงาน โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกับคะแนนการสอบคัดเลือกในขณะที่เป็นผู้สมัครงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉุกร (2550) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นที่พอใจโดยเสมอภาคและเป็นธรรม
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดคน โยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุงเพิ่มเสริมทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
5. ปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Schuler, R.S. (1987 อ้างถึงใน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2550) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีดังนี้

1. การพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยการให้ตอบสนองอย่างเป็นทางการแก่พฤติกรรมการทำงาน เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ
2. การช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานได้รับทราบถึงความสำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบ
3. การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันปรับปรุงการทำงานในส่วนที่เห็นว่าเป็นข้อบกพร่องด้วยการจัดการฝึกอบรม การเสริมสร้างประสิทธิภาพ
4. โอกาสในการให้คำแนะนำแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ
5. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และการทดแทนตำแหน่งแก่พนักงาน
6. การตัดสินใจทางการบริหาร โดยนำผลประเมินมาใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย และการปลดออก
7. การพัฒนาบุคคล เพื่อการชี้แนะและสอนงานให้แก่พนักงานผู้ที่มีข้อบกพร่องเป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

Werther, W.B. and Keith, D. (1996) วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การให้รางวัลการทำงานแก่พนักงาน
2. การแสดงหลักฐานในการให้คุณให้โทษแก่พนักงานตามระบบคุณธรรม
3. การส่งเสริมและพัฒนาพนักงาน
4. การค้นคว้าความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน
5. การเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

2.2.1.3 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2552) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันมากในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบและการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้การประเมินการปฏิบัติงานยังมีประโยชน์ดังนี้

1. สร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร
2. เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
4. ทำให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่มุ่งใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถมีอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผศ.ดร. รุมาคม (2551) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินเป็นเครื่องช่วยชนิดหนึ่งในการสร้างและรักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจของพนักงานให้เกิดกับงานในปัจจุบัน กระบวนการประเมินซึ่งมีการติดตามผลโดยการสัมภาษณ์พนักงานแต่ละคนหลังการประเมินอาจจะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น หรือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. การพัฒนาพนักงาน การประเมินจะช่วยให้เห็นความต้องการโอกาสของความเจริญเติบโต และการพัฒนาของบุคคล การเจริญเติบโตอาจจะประสบผลสำเร็จได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ เช่น การขยายขอบเขตงานให้กว้างขึ้นและการหมุนเวียนงานและควรจะให้ความสนใจว่าการศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้น

3. ความเข้าใจการบังคับบัญชา การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ถูกกระตุ้นโดยทัศนคติที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาสามารถได้รับการจูงใจให้มีความสนใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และเสนอให้ความช่วยเหลือ และถ้าหากว่าได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้ว กระบวนการทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน การประเมินช่วยการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การจ้างชั่วคราว (ในกรณีที่การปฏิบัติงานไม่ดีพอ) การประเมินบุคคลคนหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยผู้ประเมินจำนวนหนึ่ง ทำการประเมินตลอดระยะเวลาหนึ่ง และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรจะช่วยให้กระบวนการนี้มีเหตุผลและเหมาะสม การประเมินควรจะพิจารณาถึงความต้องการขององค์การและความต้องการของบุคคล

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2550) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และองค์การได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน

2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชา ทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงาน

นอกจากนี้ ประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนที่เหมาะสมกับงานเท่านั้น ไม่นอญญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือ มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหาร องค์กรอีกด้วย

4. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อน อย่างไม่บ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

5. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และสามารถ มั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความยุติธรรม

6. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

2.2.2 รางวัลตอบแทน

2.2.2.1 ความหมายของรางวัลตอบแทน

วรณารต แสงมณี (2556) กล่าวว่ารางวัลตอบแทนหมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน ที่อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้างหมายถึง เงินที่พนักงาน ได้รับ โดยถือเกณฑ์จำนวน ชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงานส่วนเงินเดือนได้แก่ราย ได้ที่ได้ประจำ ในจำนวน คงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงานหรือผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเครื่องแสดงสถานะของผู้ปฏิบัติงานคือ ถ้าได้เงินเดือนจึงเป็นพนักงานที่ ทำงานในสำนักงาน (White - Collar) หรือเป็นนักบริหารผู้กำหนดนโยบายหรือพวกประกอบ วิชาชีพ (Professional) ส่วนพวกได้รับค่าจ้างก็เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงาน (Blue - Collar) หรือ พวกที่ทำงานโดยได้รับรายได้เป็นรายชั่วโมงก็เป็นประเภทใช้แรงงาน

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) กล่าวว่ารางวัลตอบแทนหมายถึง ค่าจ้างที่องค์กรจ่าย ให้กับพนักงานทุกคนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้กับองค์กร ส่วนผลประโยชน์ที่ถือ เป็นรางวัลที่องค์กรกำหนดขึ้นในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้พนักงานพึงพอใจเพื่อช่วยเหลือให้ พนักงานสามารถดำรงอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ

วรัญญู พินทุสมิต (2550) กล่าวว่ารางวัลตอบแทนหมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมด ที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-Sum Payment) (Benefits) ซึ่งทั้งสอง ความหมายสอดคล้องกับ เสนาะ ตีเยาว์ (2548) คือ การจ่ายให้กับการทำงาน โดยการจ่ายนี้ ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช่งเงิน ซึ่งค่าตอบแทนทางการเงินนั้น ยังแบ่งออกเป็นตัวเงินทางตรงและทางอ้อม เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2548) ซึ่งตรงกับความหมายของ กิ่งพร ทองใบ (2545) และ ชงชัย สันติวงษ์ (2536)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิราพร ช้อนสวัสดิ์ (2548) กล่าวว่ารางวัลตอบแทนหมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงินหรือการบริการที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือ รางวัลตอบแทน โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งอาจประกอบไปด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส หรือรางวัลหมาจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งและการที่บุคคลทำงานให้องค์กรย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

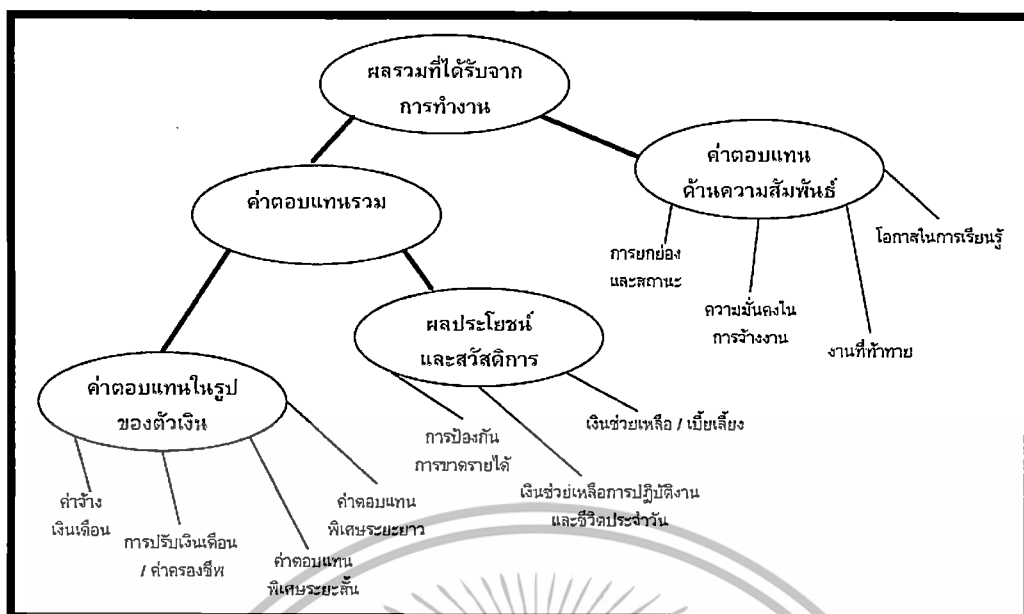
2.2.2.2 ประเภทของรางวัลตอบแทน

Milkovich and Newman (2005 อ้างถึงใน วรรณัญ พินทุสมิต. 2550) แนวความคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ “รางวัล” โดยรางวัลจะมี 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards)

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) หรือค่าตอบแทน คือ รูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดที่บริษัทจัดหามาให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่ง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน เป็นค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายเพื่อสร้างปัจจัยให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าประสงค์ในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร ค่าตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานในรูปแบบของสวัสดิการทั้งหมด

2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ การให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่บริษัทให้กับพนักงาน รางวัลภายในจะเป็นการจูงใจในรูปของการสร้างความพึงพอใจ ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความฮึกเหิม ความท้าทาย หรือความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร

การมองภาพแบบผลตอบแทน (Total Returns) จะพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งตามที่ Milkovich and Newman (2005) ได้ให้ไว้ คือ ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานในการทำงาน (Total Returns) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ

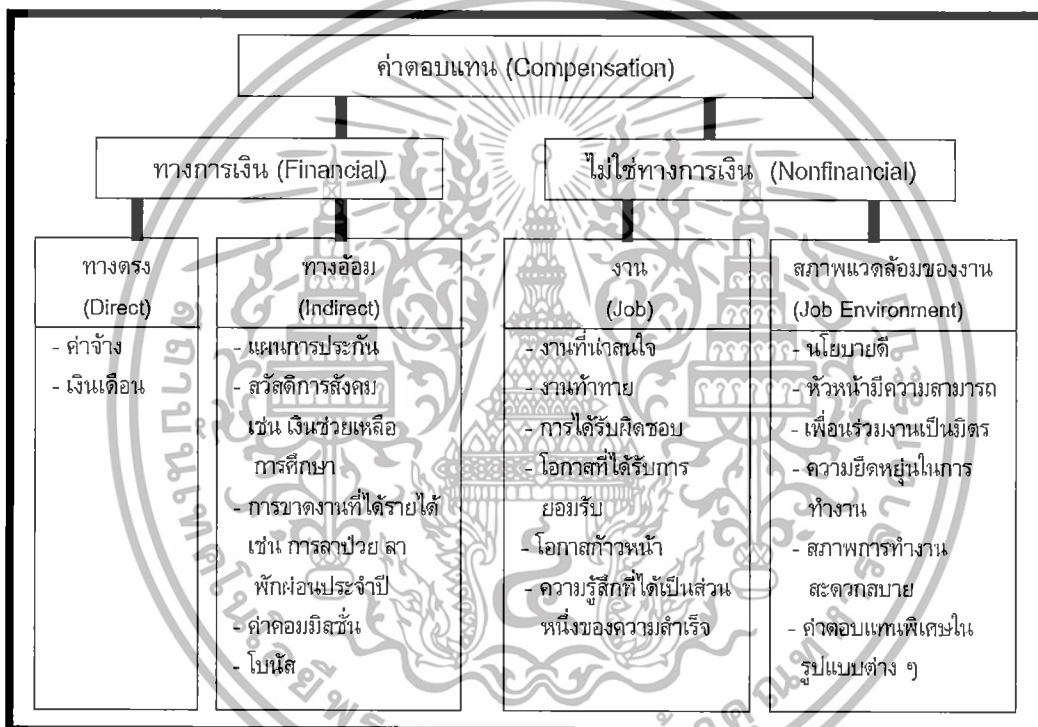


ภาพที่ 2.3 ผลรวมที่ได้รับจากการทำงาน ทั้งค่าตอบแทนรวมกับผลได้จากความสัมพันธ์
ที่มา: Milkovich & Newman (2005)

1. ค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) โดยค่าตอบแทนรวม ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่มีการจ่ายให้โดยตรงเป็นตัวเงิน (Cash Compensation) ซึ่งได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนพื้นฐาน (Base) ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน / การปรับค่าครองชีพ (Merit / Cost of Living) ค่าคอมมิสชั่นหรือส่วนแบ่งการขาย เงินโบนัส หรือเงินที่ให้เป็นก้อน ส่วนตัวเงินโดยอ้อมเป็นสวัสดิการและสิทธิต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร นอกจากนี้ค่าตอบแทน ยังประกอบด้วยผลประโยชน์ตอบแทนทางอ้อม (Benefits) ที่ได้รับประกอบด้วย การป้องกัน การขาดรายได้ การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อป้องกันการขาดรายได้นี้ บางส่วนเป็นสิ่งที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ กองทุนประกันสังคม นอกจากนี้ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต การออมทรัพย์ เป็นต้น เงินช่วยเหลือการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน ผลประโยชน์ในส่วนนี้เป็นการดูแลพนักงานนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสมดุล และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น วันหยุด การดูแลพนักงานเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงาน การให้บริการ และคำปรึกษาแก่พนักงาน และเงินช่วยเหลือ/เบี่ยเลี้ยง (Allowance) อาจจะเป็นรูปของค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมัน ค่าเดินทาง ค่าขนย้าย เบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร เป็นต้น สวัสดิการถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและค่อนข้างซับซ้อนเนื่องจากสวัสดิการจะสามารถช่วยดึงดูด และรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร Heneman, H.G. and Berkley, R. (1999) ในขณะที่เดียวกันความไม่พึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอาจจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานโดยรวม รวมถึงทำให้มีการขาดงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีอัตราการลาออกจากงานสูงขึ้น รวมถึงส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรลดน้อยลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์ (Relational Returns) ส่วนประกอบของค่าตอบแทนอีกส่วนหนึ่งนอกเหนือจากที่กล่าวมาคือการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของผลที่ได้รับจากความสัมพันธ์ (Relational Returns) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่มาจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การยกย่องและสถานะ ความมั่นคงในการจ้างงาน งานที่ท้าทาย โอกาสในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังหมายถึง การให้โอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เครื่องแบบใหม่ และอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน จากที่กล่าวมาสามารถแสดงความเชื่อมโยงของผลได้รวม (Total Returns) ค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) และผลได้จากความสัมพันธ์ (Relational Returns)



ภาพที่ 2.4 ขอบเขตความหมายของค่าตอบแทน

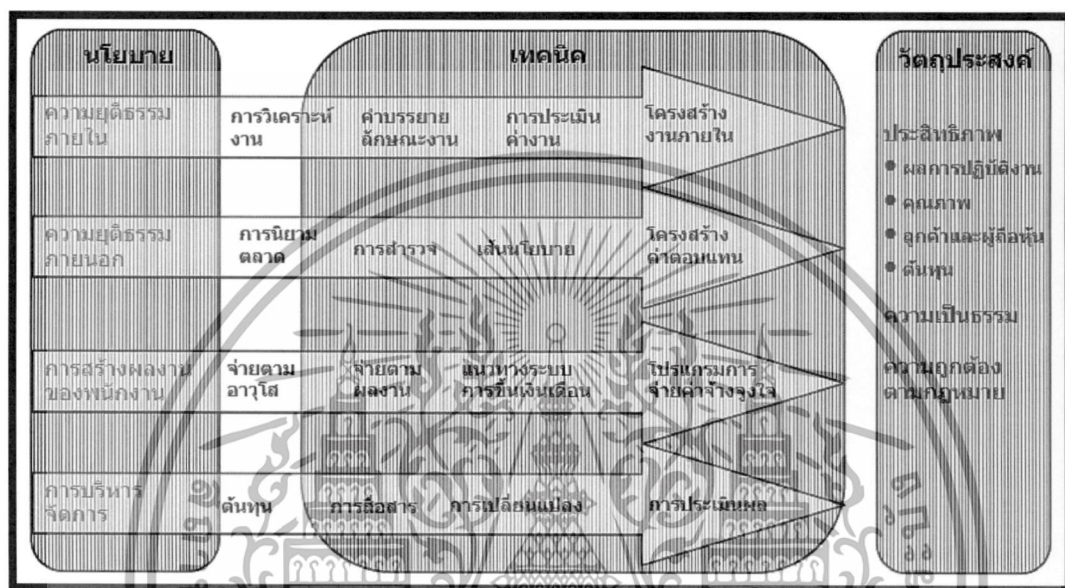
ที่มา: Mondy&Noe (1996)

ดังนั้น ประเภทของค่าตอบแทน มีทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทางการเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่การเงินเพราะค่าตอบแทนมีความหมายที่ครอบคลุมกว่าค่าจ้าง และในความหมายที่กว้างยังครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการยากที่จะตัดสินได้ว่าผลตอบแทนทางตรงหรือผลตอบแทนทางอ้อม และผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมีความสำคัญมากกว่ากันเพราะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความต้องการของแต่ละบุคคล แต่ผลตอบแทนทั้งสองประเภทถือเป็นส่วนสำคัญในการจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน ความสำคัญในการนำผลตอบแทนไปใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

แบบของค่าตอบแทน (Pay Model) เป็นกรอบแนวคิดทำให้เห็นภาพรวมของ ระบบค่าตอบแทน ซึ่งจะประกอบด้วยไปด้วย 3 ส่วนพื้นฐานที่สำคัญ คือ นโยบาย (Policies) เทคนิค (Techniques) และวัตถุประสงค์ (Objective)



ภาพที่ 2.5 แบบการจ่ายค่าตอบแทนของ Milkovich and Newman

ที่มา: Milkovich & Newman (2005)

นโยบายค่าตอบแทน (Policies) องค์กรจะต้องมีการออกแบบและกำหนดนโยบายของระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยจะต้องคำนึงถึงหลัก 4 ประการคือ

1. ความยุติธรรมภายใน (Alignment) เป็นการมุ่งเปรียบเทียบระหว่างระดับของงานหรือทักษะภายในองค์กร
2. ความยุติธรรมภายนอก (Competitiveness) เป็นการมุ่งเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรกับภายนอกซึ่งอาจเปรียบเทียบกับองค์กรคู่แข่ง
3. การสร้างผลงานของพนักงาน (Contributions) เป็นการมุ่งเน้นที่การเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้แก่องค์กรกับผลตอบแทน
4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นการมุ่งเน้นที่การเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการระบบค่าตอบแทนที่องค์กรมีอยู่ (Milkovich and Newman. 2005)

เทคนิคการจ่ายค่าตอบแทน (Techniques) เป็นเทคนิคการจ่ายค่าตอบแทนสัมพันธ์กับนโยบาย ถ้าเป็นนโยบายความสอดคล้องกันภายในก็มักจะเริ่มจากการวิเคราะห์งาน (Work Analysis) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Descriptions) จากนั้นก็ประเมินค่างานไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Job Evaluation) และจัดโครงสร้างงานภายใน (Internal Structure) โครงสร้างงานภายในจะแสดงให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างงานและทักษะ หรือความสามารถองค์การเป็นการจัดตามความสำคัญของงาน โดยดูจากการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จุดมุ่งหมายของการจัดโครงสร้างงาน ก็เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์องค์การและทำให้เกิดความเป็นธรรมภายใน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน ตลอดจนต้องทำตามเงื่อนไขของกฎหมายและระเบียบต่างๆ ส่วนนโยบายการแข่งขันกับภายนอก จะทำโดยการกำหนดระเบียบค่าตอบแทนขององค์การโดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของกลุ่มในกรณีที่เป็งานเหมือนกัน แต่ต้องมีการนิยาม (Market Definitions) และสำรวจตลาด (Survey) และใช้ข้อมูลจากนโยบายมาตัดสินใจกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนต่อไป (Policy Lines) โครงสร้างค่าตอบแทน (Pay Structure) มีผลต่อความสามารถในการดึงดูดและรักษาพนักงานขององค์การ รวมทั้งควบคุมต้นทุนแรงงาน

ด้านนโยบายผลงานพนักงานจะทำ โดยการเพิ่มค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance Based) หรือความอาวุโส (Seniority Based) จัดทำแผนค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive Programs) และแนวทางการขึ้นเงินเดือน (Merit Guidelines) ถ้าองค์การตัดสินใจจ่ายโดยยึดผลการปฏิบัติงาน องค์การก็ต้องมีผลการปฏิบัติงาน และจะต้องปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามผลงานที่ประเมิน ปัจจุบันหลายองค์การใช้วิธีการจัดสรรค่าตอบแทน แบ่งกำไรหรือแบ่งรายได้ให้พนักงานตามผลสำเร็จที่พนักงานทำได้

ด้านการบริหารจ่ายค่าตอบแทน จะเป็นส่วนเสริมอยู่ในนโยบายต่างๆ ทั้ง 3 ด้านในตัว ส่วนเทคนิคของการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ การวางแผน การจัดทำงบประมาณ การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการประเมินผล (Evaluation) มีผลกระทบต่อทั้งต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) และพฤติกรรมของพนักงาน ทั้งด้านการดึงดูด รักษา และจูงใจ

วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน (Objective) เป็นแนวทางในการออกแบบระบบค่าตอบแทน และใช้เป็นมาตรฐานในการวัดความสำเร็จของระบบค่าตอบแทน การออกแบบและดำเนินการของระบบค่าตอบแทนกระทำไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของค่าตอบแทน มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) วัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพที่เจาะจง ได้แก่การปรับปรุงผลงานและบรรลุเป้าหมายคุณภาพทั้งองค์การ ตลอดจนให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ ประสิทธิภาพ ยังหมายถึง การควบคุมต้นทุนค่าจ้าง

2. ความเป็นธรรม (Fairness) เป็นวัตถุประสงค์หลักอีกประการหนึ่ง เพื่อต้องการให้มั่นใจว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมแก่พนักงานทุกคน โดยเน้นการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงทั้งผลงานและความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความเป็นธรรมของวิธีการในกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งความยุติธรรมในด้านการจัดสรร (Distributive Justice) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ

(Procedural Justice) ความเป็นธรรมในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทำตามกฎหมาย (Compliance) องค์การต้องคอยปรับระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้าง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนจะทำหน้าที่ เป็นแนวทางในการออกแบบระบบค่าตอบแทน นอกจากนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์การจ่ายค่าตอบแทนให้ชัดเจนยังสามารถใช้เป็นมาตรฐานเพื่อการวัดถึงความสำเร็จของการบริหารค่าตอบแทนขององค์การอีกด้วย การตั้งวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนยังเป็นมาตรฐานที่มีน้ำหนักและสำคัญยิ่งสำหรับการประเมินถึงควมมีประสิทธิภาพของการบริหารค่าตอบแทน

ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง เพราะผลลัพธ์ของการจัดการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะก่อให้เกิด การรักษามูลค่าได้ และการควบคุมค่าใช้จ่ายค่าแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบค่าตอบแทนที่กล่าวได้ว่ามีประสิทธิภาพและสูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ทั้งความยุติธรรมในด้านการจัดสรร (Distributive Justice) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) การมีความยุติธรรมในด้านการจัดสรรจะส่งผลให้มีความยุติธรรมในด้านการจัดสรรซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ดังนั้นการจัดโครงสร้างระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ และการทำความเข้าใจในปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระบบค่าตอบแทนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณา

Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (1999 อ้างถึงใน เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ. 2548) แบ่งค่าตอบแทนได้เป็น 3 ประเภท คือ ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ค่าตอบแทนแปรผัน (Variable Pay) และผลประโยชน์ก่อกูด (Fringe Benefit)

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ได้แก่ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์การส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินเดือนจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าพนักงานที่ได้รับค่าจ้าง บางองค์การจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ่ายเงินเดือนให้พนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึกจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ค่าตอบแทนแปรผัน (Variable Pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ (Incentives) เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ ได้แก่ โบนัสและค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันหยุด หรือบำนาญเมื่อเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางทีเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit) หรือ ค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยม เรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไป เพราะคำว่า ผลประโยชน์เกื้อกูล ในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์และการบริหาร ทั้งค่าจ้างและเงินเดือนเพิ่ม (Wage and Salary Add-Ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

2.2.2.3 วัตถุประสงค์รางวัลตอบแทน

อนิวัช แก้วจางค์ (2552) การจัดการค่าตอบแทนบุคคลภายนอกอาจมองว่าเป็นเรื่องง่ายเพียงแต่กำหนดว่าองค์กรจะต้องจ่ายให้ใครบ้าง เป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้น แท้ที่จริงแล้วการจัดการค่าตอบแทนกลายเป็นเรื่องใหญ่สำหรับหลายๆ องค์กร เนื่องจากมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและมีผลกระทบต่อต้นทุนในการดำเนินงาน ดังนั้น ในการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้อง จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการจ่าย โดยพบว่าวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดล้วนมีความใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. การมอบเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคน อาจกล่าวได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์แรกของการจัดการค่าตอบแทน โดยองค์กรจะกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น การจ่ายในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ค่าเช่าบ้าน และค่าเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. สร้างปัจจัยให้กับบุคคลในองค์กร เมื่อพนักงานทำงานร่วมกับองค์กรเป็นเวลานานอาจไม่สามารถทนต่อสภาพการณ์ต่างๆ ในองค์กร เช่น ความขัดแย้ง ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากงาน จากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน เป็นต้น ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและที่ถอย โดยเฉพาะหากพบว่าเพื่อนร่วมงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าตนเองแล้วยังทำให้เสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงานโดยอาจก่อปัญหาในการทำงานได้ง่าย องค์กรจึงต้องกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เป็นรางวัลมอบให้กับพนักงานที่ได้ทำความดีความชอบให้กับองค์กร

3. สร้างปัจจัยให้กับบุคคลภายนอก ปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานภายนอกองค์กรสนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่แต่ละองค์กรนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่ของนักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสามารถลดต้นทุนขององค์กรได้

4. เพื่อการยอมรับองค์การ องค์การแต่ละแห่งต้องการสร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลภายนอก การกำหนดค่าตอบแทนที่สูงหรือดีกว่าคู่แข่งชั้นย่อมสามารถดึงดูดบุคคลให้อยากเข้าร่วมงานกับองค์การมากขึ้น จึงพบว่าองค์การที่จ่ายค่าตอบแทนสูงมักได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานว่าเป็นองค์การที่ดี

การจะกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบใดและเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตามพึงระลึกเสมอว่าค่าตอบแทนทุกรูปแบบล้วนมีผลต่อการดำเนินงานและการดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ยังมีผลต่อการสร้างโอกาสในการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์การ ค่าตอบแทนจึงช่วยในการสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพนักงานและองค์การ

วัตถุประสงค์การจ่ายผลตอบแทน แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. เพื่อการเสริมรายได้ ได้แก่ ค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง และ เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น
2. เพื่อความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บ้านเช่า บ้านญาติ เงินสะสม เงินออมทรัพย์ เงินประกันชีวิตและเงินค่าชดเชย เป็นต้น
3. เพื่อการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน เงินค่ากะ เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง เงินพิเศษสำหรับอายุงานนาน และเงินรางวัลผลงานดีเด่น เป็นต้น
4. เพื่อการออมทรัพย์ ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิในการซื้อหุ้นองค์การในราคาทุน เป็นต้น
5. เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมชีวิตด้านสังคม ได้แก่ เงินช่วยเหลือ ในการแต่งงาน งานศพ งานบวช ค่าเช่าบ้าน และเงินค่าบำรุงสมาชิกต่างๆ เป็นต้น
6. เพื่อชื่อเสียง เกียรติยศและความมีหน้ามีตาในสังคม โดยทั่วไปค่าตอบแทนประเภทนี้จะจ่ายให้กับผู้บริหาร ได้แก่ ห้องทำงานพิเศษ รถยนต์ประจำตำแหน่ง และค่าโทรศัพท์ เป็นต้น
7. เพื่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การอบรม การสัมมนาและการศึกษาดูงาน
8. เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ที่พักอาศัย รถบริการรับ-ส่ง ร้านอาหาร และร้านสหกรณ์ เป็นต้น
9. เพื่อนันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ สโมสรพนักงาน สนามกีฬา เครื่องเล่นดนตรี หนังสือพิมพ์ วารสาร และการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น
10. ค่าตอบแทนเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ได้แก่ การให้คำปรึกษาสำหรับพนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และการให้ความช่วยเหลือในการติดต่อราชการ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.4 ประโยชน์รางวัลตอบแทน

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) การจ่ายผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์อาจไม่เพียงพอที่จะธำรงรักษาพนักงานเอาไว้ได้หลายองค์การจึงได้กำหนดผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อช่วยสร้างเสริมกำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ค่าตอบแทนดังกล่าวโดยทั่วไปอยู่ในรูปสวัสดิการหรือที่เรียกว่าค่าตอบแทนทางอ้อมหรือผลประโยชน์ที่ถือมูลค่าได้จำแนกค่าตอบแทนทางอ้อมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นประโยชน์และบริการใดๆ ที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์การและเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินแก่บุคลากรเท่านั้น ในกรณีที่ต้องออกจากงานไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก การเกษียณอายุ การได้รับบาดเจ็บ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง และเงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น
2. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านนันทนาการ เป็นประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้บุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสนุกสนาน ลดความเครียดจากงาน มีความสามัคคีและทำประโยชน์ร่วมกัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา จัดให้มีเครื่องดนตรี เครื่องกีฬา หนังสือพิมพ์ วารสาร การจัดทำทัศนศึกษา และจัดตั้งสโมสรพนักงาน เป็นต้น
3. ค่าตอบแทนทางอ้อมด้านอำนวยความสะดวกสบาย เช่น รถรับ-ส่ง บริการทางการแพทย์ การเคหะสงเคราะห์ มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และอุปกรณ์สำหรับการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่ารางวัลตอบแทน (Rewards) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นหน้าที่การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องดำเนินการให้ได้รับรางวัลเป็นรายบุคคลทุกคน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการปฏิบัติงานในองค์การการจ่ายให้กับการทำงาน โดยการจ่ายนี้ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช่นเงิน ซึ่งรางวัลตอบแทนทางการเงินนั้น ยังแบ่งออกเป็น รางวัลตอบแทนภายนอก และรางวัลตอบแทนภายใน ดังนี้

รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) หรือค่าตอบแทนคือ เป็นรูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดที่บริษัท กุลธรวิเลิศทริค จำกัด จัดหาให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินที่บริษัทจ่ายเพื่อสร้างปัจจัยให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าประสงค์ในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ และค่าตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานในรูปแบบของสวัสดิการทั้งหมด

รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ รูปแบบของการให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่มาจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับองค์การที่บริษัท กุลธรวิเลิศทริค จำกัด ให้กับพนักงาน รางวัลภายในจะเป็นการจูงใจในรูปของการสร้างความพึงพอใจ ประกอบด้วย การยกย่องและสถานะ ความมั่นคงในการจ้างงาน

เอกสารที่ท้าทายและโอกาสในการเรียนรู้ซึ่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ความปลอดภัยและสุขอนามัย

ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety & Hygiene) ซึ่งเกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุ สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัย กล่าวว่าการบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย โดยศึกษาจากทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich, H W. (1978 อ้างถึงใน แก้วฤทธิ์ แก้วชัยเทียม. 2548) ซึ่งเปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วย ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ได้แก่

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีตทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่างกัน เช่น ความสะอาด ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิด ความไตร่ตรอง เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความขี้คิด อารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เป็นต้น

ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การคิดเครื่องยนต์ โดยไม่แจ้งหรือเตือน ขอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออก เป็นต้น

ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้วย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติการณ์ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ กระแทก หนีบหรือตัด เป็นต้น

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลลึกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น

จากสภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของพนักงาน ไม่ว่าจะสภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษาฯ ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติของบุคคลนั้นทำให้มีทัศนคติต่อความปลอดภัยเป็นผลให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

ดังนั้นหากองค์การจะแก้ไขโดมิโนตัวที่ 4 ไม่ให้ล้มก็ต้องกำจัดโดมิโนตัวที่ 3 คือ การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยออกไปเสีย และการทำงานที่ปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นในที่สุด

Dan, P. (1971) ทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อน (Multiple Causation Theory) ได้กล่าวว่าถึงแม้ทฤษฎีโดมิโนของ Heinrich จะใช้ป้องกันแก้ไขการเกิดอุบัติเหตุได้ แต่ความถี่และความรุนแรงยังไม่เป็นศูนย์ การมองอุบัติเหตุยังไม่ครอบคลุมถึงลงไปถึงสาเหตุที่แท้จริงต่างๆ จึงทำได้เพียงการแก้ไขสภาพการกระทำของพนักงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอทฤษฎีมูลเหตุเชิงซ้อนของ Dan Peterson

จากหนังสือเรียนเทคนิคของการจัดการความปลอดภัย (Technique of Safety Management) ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งกล่าวไว้ว่า อุบัติเหตุย่อมเกิดขึ้นได้จากเหตุต่างๆ หลายอย่างซึ่งอยู่เบื้องหลัง และสาเหตุต่างๆ เหล่านี้รวมกันมากเข้าย่อมทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ นอกจากนั้นยังได้เสนอว่าไม่ควรแก้ไขสภาพและการกระทำที่ไม่ปลอดภัยเท่านั้น จะต้องคิดแก้ไขเบื้องหลังของสิ่งเหล่านั้น นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นว่าสภาพและการกระทำเป็นเพียงอาการที่ปรากฏให้เห็นได้จากความบกพร่องของระบบการทำงาน แต่ความบกพร่องหรือสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ คือ การบริหารและการจัดการ ตัวอย่างเช่น อุบัติเหตุเกิดจากการตกบันไดของอาคารเรียนที่โรงเรียน หากเป็นการสอบสวนอุบัติเหตุตามแนวของทฤษฎีโดมิโนก็คือ

- | | | |
|--------------------------|-----|------------------------------------|
| 1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย | คือ | การใช้บันไดที่มีขั้นบันไดชำรุด |
| 2) สภาพไม่ปลอดภัย | คือ | บันไดที่มีขั้นชำรุด |
| 3) ข้อเสนอแนะในการแก้ไข | คือ | การจัดบันไดขั้นชำรุด ไม่นำมาใช้อีก |

Firenze (1986 อ้างถึงใน วิหิต กมลรัตน์เรนซ์, 2552) ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย (System Model) เกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัย ในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ จะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าว ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน และการเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

1. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ เลือกริธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง แอบแฝงอยู่เสมอในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ ฉะนั้น ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ และข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะที่อาจจะเกิดขึ้น ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงต่างๆ ลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่อาจสามารถควบคุมได้ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุก็จะลดลงด้วย

ดังกล่าวข้างต้นองค์การมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น ให้ทราบนโยบายความปลอดภัยทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ดีในการทำงานเป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546) ความปลอดภัยและสุขอนามัย ในการทำงานที่เป็นเรื่องที่น่าายจ้างต้องรับผิดชอบดูแลการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ป้องกันมิให้เกิดอันตรายในที่ทำงาน ทั้งที่เป็นอันตรายจากอุบัติเหตุ และเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน และจัดการให้มีการทำงานที่ปลอดภัย ถ้าลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนเป็นค่ารักษาพยาบาลตามกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันกฎหมายเงินทดแทนได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นร้อยละของค่าจ้างที่จ่ายตามประเภทความเสี่ยงของกิจการ และกองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเอง เพื่อเป็นหลักประกันสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างทุกคน

อันตรายในที่ทำงานแยกออกได้เป็น 2 ด้านใหญ่ คืออันตรายจากอุบัติเหตุ และอันตรายจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อันตรายจากอุบัติเหตุในที่ทำงานเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจเกิดจากสภาพที่ไม่ปลอดภัยของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวัสดุที่ใช้ วิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง หรือปัญหาจากตัวลูกจ้างเองที่ขาดความรู้ หรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำที่ถูกต้อง โดยทั่วไปการเกิดอุบัติเหตุจะมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. ต้นตออุบัติเหตุ เช่น ค้อน รถยก แผ่นเหล็ก รวมถึงชิ้นส่วนของเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การผลิต
2. ชนิดของอุบัติเหตุ หรืออาการที่ได้รับบาดเจ็บ เช่น การหกล้ม การหล่นจากที่สูง ถูกชน กระแทก หรือถูกดึงเข้าไปในเครื่องมือ เครื่องจักรขณะทำงาน
3. สภาพที่ไม่ปลอดภัยของเครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ เช่น ด้ามค้อนแตกหัก ฟันเฟือง เครื่องจักรที่ไม่มีอะไรป้องกันปกคลุม หรือรอยกเบรคเสีย เป็นต้น
4. ลักษณะการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน เช่น ทำงานใกล้เครื่องจักรที่กำลังทำงานโดยไม่หยุดเครื่องและถือคไว่ก่อนยกของหนัก
5. เหตุผลส่วนตัวที่ทำให้พนักงานทำงานโดยไม่ปลอดภัย เช่น ขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การไม่ยอมรับหรือไม่เชื่อฟังคำแนะนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ลูกจ้างเจ็บป่วยนั้นแยกเป็นสาเหตุได้ 4 ประการ ได้แก่ สารเคมี ภาวะแวดล้อม การใช้ส่วนของร่างกายไม่ถูกต้อง และเชื้อโรค

1. อันตรายจากสารเคมี สารที่ใช้ในโรงงานอาจอยู่ในรูปของเหลว แก๊ส ฝุ่นผง ควินซีเถ้า ละออง อันตรายที่อาจเกิดขึ้นทางการหายใจจะขึ้นอยู่กับประเภทของสารที่หายใจเข้าไป

2. อันตรายจากสภาวะแวดล้อม ได้แก่ อันตรายที่เกิดจากเสียง การแผ่รังสี การเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิ ความดันและแสงสว่าง

3. อันตรายจากการใช้ส่วนของร่างกายไม่ถูกต้อง (Ergonomics) การจัดระบบงานที่ลูกจ้างต้องใช้อวัยวะอย่างฝืนธรรมชาติหรือการทำงานจำเจซ้ำซากอาจเป็นอันตรายต่อกล้ามเนื้อและอวัยวะของลูกจ้าง ทำให้เกิดการปวดเมื่อยในการทำงาน

4. อันตรายจากเชื้อโรค โรคที่เกิดขึ้นที่เกิดในที่ทำงานอาจมาจากสภาพการทำงาน เช่น เชื้อโรคที่มากับท่อดูดอากาศ น้ำประปา อาหาร หรือมาจากผู้ร่วมงานที่ติดเชื้อและแพร่ระบาดกันเอง จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่าความปลอดภัยและสุขอนามัย หมายถึง ลักษณะของการกระทำหรือแสดงออกของพนักงานบริษัท กุศลจริยเลิศทริศ จำกัด ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้สภาวะการปราศจากภัยหรือการพินัย และรวมถึงปราศจากอันตราย (Danger) การบาดเจ็บ (Injury) การเสี่ยงภัย (Risk) และการสูญเสีย (Loss) อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม

2.2.4 การฝึกอบรมและพัฒนา

2.2.4.1 ความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนา

การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตนา (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น Wexley, K.N. and Latham, G.P. (1981 อ้างถึงใน วีระพันธ์ แก้วรัตน์. 2553) การฝึกอบรมเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงทักษะในการทำงาน การฝึกอบรม เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากขึ้น หน่วยงานก็มีลักษณะเป็นพิเศษมากขึ้น การที่จะเป็นพนักงานในหน่วยงานใด จำเป็นต้องเรียนรู้ถึงทักษะในงานและต้องเข้าใจหน้าที่และนโยบายของหน่วยงาน วิธีการทำงาน บรรยากาศในหน่วยงานนั้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง (2550) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ไขปัญหาตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาเป็นการเชื่อมต่อการฝึกอบรมแต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวว่าการพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่า เป็นการให้ความพยายามเตรียมพนักงานให้พร้อมด้วยความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา กล่าวได้ว่า การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนามุ่งทั้งปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและทักษะให้แก่พนักงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน และขอบเขตของการพัฒนา คือกลุ่มงานและองค์การ แต่การฝึกอบรมมุ่งความจำเพาะหน้าที่ขององค์การ และการพัฒนาที่ความต้องการเป็นการถาวร เป้าหมายของการพัฒนา คือ การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ขององค์การทั้งหมด การฝึกอบรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อระดับการปฏิบัติงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาให้ความเอาใจใส่ต่อความสามารถ และความยืดหยุ่นของทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้นในระยะยาว

วรนาถ แสงมณี (2547) การอบรมและพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาพนักงาน โดยกล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้ประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในแต่ละบุคคลเพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะสำหรับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ

การฝึกอบรมเป็นการเปลี่ยนแปลง ทักษะ ความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรม ซึ่งหมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พนักงานรู้ วิธีการทำงาน รวมทั้งทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา

2.2.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

Wexley, K.N. and Latham, G.P. (1981 อ้างถึงใน วีระพันธ์ แก้วรัตน์. 2553) กล่าวว่าการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีวัตถุประสงค์สามประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำ

ของตัวมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชีลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมและพัฒนามีดังนี้

1. เพื่อช่วยให้พนักงานได้เข้าใจถึงการจัดหน่วยงาน นโยบายและข้อสำคัญๆ ของหน่วยงาน การแนะนำพนักงานนี้จะสร้างความคุ้นเคยให้พนักงานรู้จักหน่วยงานเร็วขึ้น
2. เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงหน้าที่ต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ และต้องเรียนรู้เพื่อให้ได้มาตรฐานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน
3. การฝึกอบรม จะช่วยให้พนักงานเกิดความชำนาญงานมากขึ้นและเพิ่มพูนความสามารถเพื่อความก้าวหน้าด้วย
4. การฝึกอบรมจะช่วยลดอุบัติเหตุ ซึ่งจะทำให้ไม่เปลืองวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
5. ช่วยให้พนักงานได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน และนำวิธีและเทคโนโลยีมาใช้งาน

วรรณารถ แสงมณี (2547) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วแต่มีความแตกต่างกันไปในบางเหตุผล คือ ถึงแม้ว่าทั้งสองจะมีความเห็นเหมือนกันในวิธีการที่ใช้ แต่ผลของการเรียนรู้ กรอบของเวลา การฝึกอบรมที่มีในปัจจุบันจะเน้นไปที่บุคคลกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันของเขาเป็นพิเศษ คือการสร้างทักษะพิเศษอย่างเฉพาะเจาะจงในความสามารถสำหรับงานของเขา ตัวอย่างเช่น บุคคลผู้หนึ่งเข้าไปทำงานทางการตลาดในปีสุดท้ายของการเรียนในมหาวิทยาลัย ถึงแม้บุคคลผู้นั้นจะมีปริญญาทางการบริหารธุรกิจที่เน้นการบริหารบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ แต่เมื่อเขาถูกจ้างงานจากองค์การนั้น เขาย่อมต้องได้รับการฝึกอบรมบางอย่างที่เป็นระเบียบปฏิบัติขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ นโยบายและกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมเกี่ยวกับการคัดเลือกอื่นๆ ที่มีลักษณะของการเป็นภาคปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการฝึกอบรมงานเฉพาะหรือเป็นการฝึกอบรมในด้านการออกแบบเพื่อที่จะทำให้เขามีประสิทธิภาพในงานปัจจุบันขององค์การเป็นหลัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาพนักงาน คือ การมุ่งไปทำงานในอนาคตขององค์กรซึ่งเหมือนกับ ความก้าวหน้าในงานและอาชีพของบุคคล ทักษะใหม่ๆ และความสามารถที่จำเป็นตามที่ต้องการ ต้องการเช่น ถ้าบุคคลหนึ่งจะมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทักษะที่ต้องการในการปฏิบัติงานนั้นมีความแตกต่างอย่างแท้จริงมากกว่าสิ่งที่องค์กรต้องการจากการสรรหาผู้รับ คัดเลือก ขณะที่องค์กรต้องการหัวหน้างานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล สิ่งที่ต้องการและบุคคลนั้นพึงจะมีก็คือ ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ความสามารถในการบริหารคือทักษะในการสื่อสาร ประเมินประสิทธิภาพพนักงานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะบุคคล ซึ่งก็คือการที่จะได้ถูกฝึกให้มีความรับผิดชอบและความสามารถที่เพิ่มพูนมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อพนักงานในการใช้เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุน และผลักดันบุคคลที่มี ศักยภาพขององค์กรให้ได้รับการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

2.2.4.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรมและพัฒนา

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) ประโยชน์ของการฝึกอบรมและพัฒนาที่จะเกิดขึ้น โดยตรงแก่พนักงานให้ดีขึ้นมีหลายประการ ได้แก่

1. เป็นการปรับปรุงฝีมือของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างฝีมือจากการ ฝึกอบรมเทคนิคใหม่ๆ
2. เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือน และ ตำแหน่งสูงขึ้น
3. ช่วยลดความเบื่อหน่าย เหนื่อยหาในการทำงาน ความผิดพลาดน้อยลง มีความ กระฉับกระเฉง ความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น
4. เพิ่มความประทับใจ มีการปรับปรุงการทำงาน สักดิ์ศรี และการเคารพตัวเอง ทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ และบุคลิกดีขึ้น
5. สามารถขยายความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความรู้ด้านการทำงาน หรือด้านการดูแล ปกครอง และบริหารงานดีขึ้น
6. เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ กับงานของตน เพื่อประสานงาน ลดความ ขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจดีขึ้น
7. สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คู่้นเคยกับระเบียบ มีระบบ มีวินัยที่ดี
8. ลดความตึงเครียดในการทำงาน อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถไม่พอ ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงานลดน้อยลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธรลีเลิศทริค จำกัด ให้ดีขึ้นในปัจจุบัน และอนาคตโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อการพัฒนาคุณภาพบุคคลและคุณภาพงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

จากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนิยามไว้หลายมุมมองตามแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่าปัจจัยต่างๆดังกล่าวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลายรูปแบบแต่ในการนำมาใช้งานจะต้องเลือกให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ และในการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีของ Schuler, R.S. (1987) เกี่ยวกับกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคล ที่จะทำให้ทราบว่าในเวลาที่ผ่านมานักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้มีความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) จากทฤษฎีของ Milkovich and Newman (2005) ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยรางวัลตอบแทนจากการดำเนินงานที่ได้ปฏิบัติในช่วงเวลาที่ผ่านมานี้และเป็นการคาดหวังรางวัลตอบแทนของพนักงานต่อผลที่เกิดขึ้น โดยการจ่ายนี้ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานจะได้รับจากการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน

ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety and Hygiene) จากทฤษฎีโดมิโน ของ Heinrich, H.W. (1978) ที่เกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่อง โดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไป

การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ทฤษฎีของ Wexley and Latham (1981) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากปัจจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองว่าปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ในการศึกษาทำวิจัยให้กับบริษัท กุลธรลีเลิศทริค

เอกสารจำกัดเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

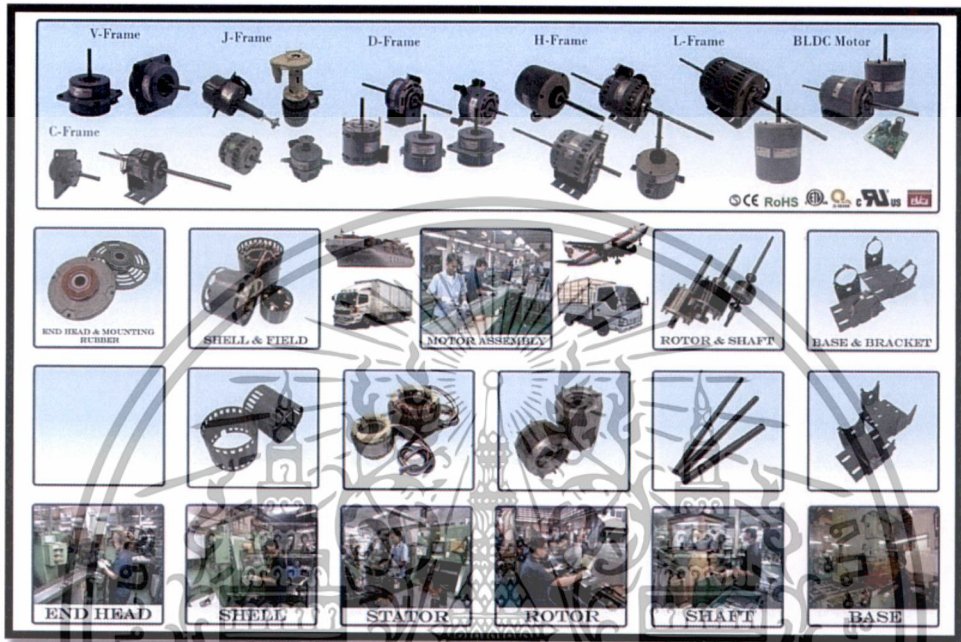


ภาพที่ 2.6 บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

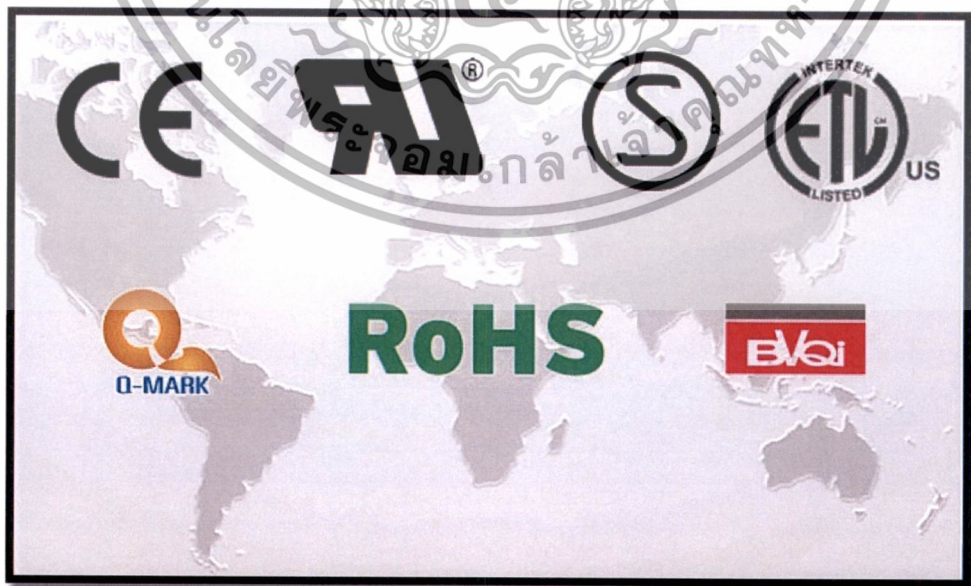
ที่มา: บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (2556)

บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ชื่อเดิม บริษัท กุศลธรยูนิเวอร์แซล อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนและช่วยเหลือทางด้านเทคนิคระหว่างกลุ่มบริษัท กุศลธร และบริษัท ยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แห่งสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1987 โดยได้นำเทคโนโลยีและกรรมวิธีการผลิตตลอดจนเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยเช่นเดียวกันกับของอเมริกามาใช้ ทำให้บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชีย ต่อมาในเดือน เมษายน ปี ค.ศ. 2000 สัญญาร่วมมือได้สิ้นสุดลง บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จึงได้ซื้อหุ้นในส่วนของบริษัท ยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ถือไว้ทั้งหมด นับตั้งแต่นั้นมา บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จึงเป็นบริษัทของไทยทั้งสิ้น เทคโนโลยีการผลิตเริ่มจากขั้นตอนสำคัญในกระบวนการผลิตซึ่งเป็นแบบเฉพาะของบริษัท ยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด คือ การนำแผ่นเหล็กซิลิคอนสตีล (Silicon Steel) บี้มตัดเป็นช่องๆ และนำไปอบด้วยความร้อนสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Annealing Process) หรือเหล็ก (Fully Process Steel) ทำให้มอเตอร์ของบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เดินเงียบ ประหยัดไฟ มีความคงทนเป็นพิเศษสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตมอเตอร์ คือ การออกแบบมอเตอร์ให้เหมาะสมกับการใช้งาน ต้องมีขนาดพอดี ไม่ใหญ่หรือเล็กจนเกินไป ลูกค้าหลายๆ ท่านยังเข้าใจว่า การเผื่อมอเตอร์ที่มีขนาดใหญ่กว่าจะใช้งานได้ดีกว่ามอเตอร์ที่มีขนาดพอดีที่จริงแล้วมิได้เป็นเช่นนั้น เพราะว่ามีมอเตอร์ที่ใช้กับเครื่องปรับอากาศชนิด PSC (Permanent Split Capacitor) ซึ่งต้องการลมผ่านมาระบายตัวมอเตอร์ (Air Over Motor) มอเตอร์ขนาดใหญ่จะต้องการลมระบายตัวมอเตอร์มาก ซึ่งถ้าปริมาณลมน้อยเกินไปไม่พอดีกับกำลังการใช้ของมอเตอร์จะเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งแรงดันสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูตเหนาไปไซประเยชนดานการค้ำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รื้อน เพราะเหตุนี้บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน จากลูกค้า เพื่อออกแบบมอเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ราคาถูก และปลอดภัย ดังนั้นมอเตอร์ ที่ลูกค้าสั่ง จึงเป็นมอเตอร์ที่ทำให้เฉพาะกับลูกค้ารายนั้นๆ (Tailor Made) (คู่มือบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายขายและการตลาด. 2011)



ภาพที่ 2.7 ผลิตภัณฑ์มอเตอร์ไฟฟ้าของบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
ที่มา: บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายวิศวกรรมออกแบบ (2556)



ภาพที่ 2.8 Certificate บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ที่มา: บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายขายและการตลาด (2556)
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.9 ลูกค้านับบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ที่มา: บริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ฝ่ายขายและการตลาด (2556)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อวยพร ประพฤติธรรม (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรรถนะระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง 2) รางวัลตอบแทน ประกอบด้วย รางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความท้าทายของงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามเปิด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 149 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากผลการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า วิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ในเพื่อนเพื่อการศึกษาเท่านั้น และผู้ยืมได้เห็นใจเจ้าของลิขสิทธิ์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และสูง ตามลำดับดังนี้คือ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.3 และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุทธิดา ดัง โพนทอง (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในขององค์การ และความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท เค แอนด์ เอ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยภายในขององค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น ความท้าทายของงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท เค แอนด์ เอ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จำนวน 187 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพื้นฐานคือค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในขององค์การในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

พิทยา โภคา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีลำดับขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบวิจาร์ณญาณหรือแบบเจาะจงเลือกจากพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐาน และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.558, 0.549, 0.564, 0.660, 0.634, 0.598$ ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.749$ และ 0.726) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.789, 0.731, 0.753, 0.802, 0.725$ และ 0.716 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาญวุฒิ บุญชม (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็นทั้งหมดของโรงเรียน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (T-Test F-Test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 ปี – 34 ปี สถานภาพ โสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 ปี – 6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าครึ่ง อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

วรรณฤติ ธรรมเจริญ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ และสถิติเชิงอนุมานคือค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.75 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-6 ปี และตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (Information) และความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกในทิศทางตรงกันข้าม

รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (Recognition) และการได้รับความไว้วางใจ (Trust) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออก

รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ได้แก่ ผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationships With Supervisor) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships With Co-Worker) มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกในทิศทางตรงกันข้าม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน ใช้การวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One - Way ANOVA) จากการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีอายุงาน 6 - 10 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

ประจวบ คงอินทร์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพนักงานของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติ จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work Activity) คุณภาพชีวิต (Quality Of Life) และโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

เอกสารพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีมาก อันมีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นารค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในระดับมาก

จักรพันธ์ ทองผาย (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 149 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลงานการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันกับองค์การของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.637

2. ปัจจัยด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยรวม โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันกับองค์การได้ร้อยละ 52.3

พินดา กิตติอร่ามพงศ์ (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของตัวแทนประกันชีวิตใน บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของตัวแทนประกันชีวิตในบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตัวแทนประกันชีวิตในบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากตัวแทนประกันชีวิตในบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์การของตัวแทนประกันชีวิตใน บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

การออกแบบงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ รางวัล และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนประกันชีวิต โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนประกันชีวิตในบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชันแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.3

Meyer, J.P. (1989: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการระดับแรก ของบริษัทบริการด้านอาหารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง กับความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 302 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด, ตุลาคม. 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (ธานีินทร์ สิตปิจารุ. 2551) กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนพนักงานในการวิจัยมีทั้งหมด 302 คน
	e	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{302}{1 + ((302) (0.05^2))} \quad (3.2)$$

$$= 173$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่คำนวณได้เท่ากับ 173 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากพนักงานของบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละแผนกที่สังกัดแบ่งออกเป็น 13 แผนก และขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้จากสูตร (3.3) จากนั้นผู้วิจัยจะทำการจับสลาก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน ในแต่ละแผนกที่สังกัดของบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

จำนวนตัวอย่าง = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด X พนักงานของแต่ละแผนกที่สังกัด (3.3)

จำนวนพนักงานในการวิจัยมีทั้งหมด 302 คน

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	จำนวนพนักงาน ของแต่ละแผนกที่สังกัด	จำนวนตัวอย่าง
แผนกฝ่ายบริหาร	8	5
แผนกผลิต 1 Stator	67	38
แผนกผลิต 2 Machine	46	26
แผนกผลิต 3 Press and Die Casting	30	17
แผนกผลิต 4 Assembly	48	27
แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต	26	15
แผนกประกันคุณภาพ	17	10
แผนกวิศวกรรมออกแบบ	9	5
แผนกขายและการตลาด	8	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

แผนกที่สังกัด	จำนวนพนักงาน ของแต่ละแผนกที่สังกัด	จำนวนตัวอย่าง
แผนกวางแผนและควบคุมวัตถุดิบ	15	9
แผนกบุคคลและธุรการ	13	7
แผนกจัดซื้อ	8	5
แผนกบัญชีและการเงิน	7	4
รวม	302	173

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนกที่สังกัด จะทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย จากค่าที่คำนวณได้ในตารางที่ 3.1 โดยมีจำนวนพนักงานที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 173 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และส่วนงานที่สังกัด รวมทั้ง 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. รางวัลตอบแทนภายนอก
3. รางวัลตอบแทนภายใน
4. ความปลอดภัยและสุขอนามัย
5. การฝึกอบรมและพัฒนา

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert's Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท กุลธรณีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านต่างๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ
2. การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา
3. ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert's Rating Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนงานที่สังกัด จำนวน 2 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์	คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
2. คุณขวัญเมือง ไตรนุช	ผู้จัดการแผนก Tooling / Engineering	บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด
3. คุณสมวรรณ นาคทับ	หัวหน้าแผนกฝ่ายทรัพยากรบุคคล	บริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach หาค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟา" (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$(\alpha) = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.4)$$

เมื่อ (α) แทน ค่าความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าที่ได้ดังตารางที่ 3.3 - ตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.894
2. รางวัลตอบแทนภายนอก	0.916
3. รางวัลตอบแทนภายใน	0.876
4. ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.894
5. การฝึกอบรมและพัฒนา	0.906

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ	0.894
2. การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา	0.864
3. ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	0.903

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในแต่ละแผนกที่สังกัด ของบริษัท กุศลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 173 ชุด
2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท กุศธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มาวิเคราะห์ คือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยใช้ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรอิสระ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด สามารถแบ่งได้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของปัจจัย
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มาวิเคราะห์คือ การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรตาม และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด สามารถแบ่งได้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 4 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิเคราะห์ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ } X \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.5)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.6)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของแต่ละคน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนของแต่ละคน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2552) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.8)$$

เมื่อ	Y_i	แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	X_{ji}	แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระ ที่ $j = 1, 2, \dots, k$
	β_0	แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
	β_j	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)
	ε_i	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
	n	แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของสมการถดถอยเชิงเส้น

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.9)$$

โดยที่ \hat{Y}_1 เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ 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

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยมีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.10)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{pmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{pmatrix}, X = \begin{pmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{pmatrix}, b = \begin{pmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{pmatrix} \quad (3.11)$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกัน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \text{อย่างน้อย } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0 \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.12)$$

เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 \bar{Y} แทน ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n-k-1)$ หรือค่าโปรแกรมให้ค่า P - Value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า P - Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n-k-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า P - Value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า P - Value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปร

อิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หากผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.13)$$

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

$$\text{Var}(b_j) = \frac{\sigma^2}{(X'X)^{-1}} \quad (3.14)$$

เมื่อ σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.15)$$

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_{α} (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า P - Value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า P - Value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$) การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบ พบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่า เมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ Coefficient Of Determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.16)$$

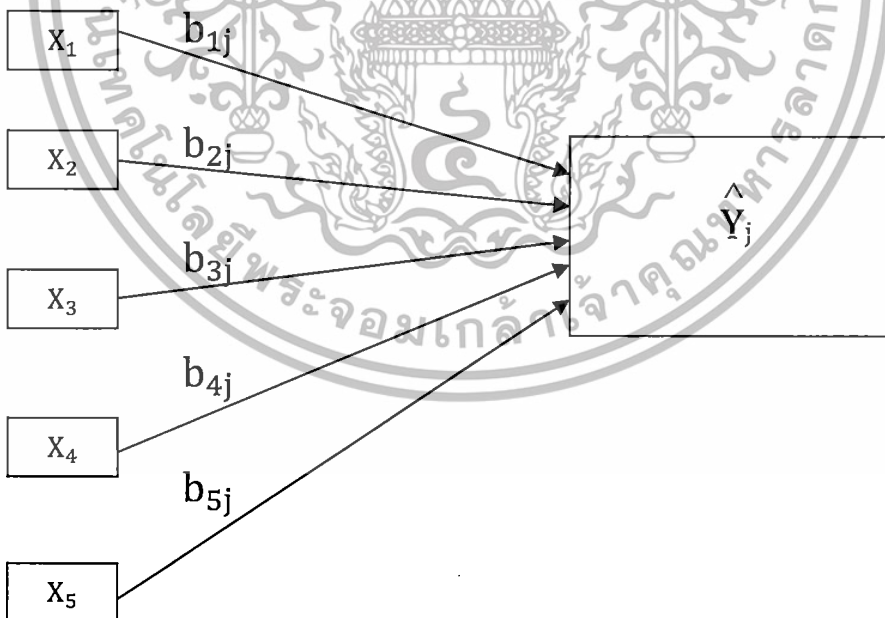
โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
X ₁	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
X ₂	แทน	รางวัลตอบแทนภายนอก
X ₃	แทน	รางวัลตอบแทนภายใน
X ₄	แทน	ความปลอดภัยและสุขอนามัย
X ₅	แทน	การฝึกอบรมและพัฒนา

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-4

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{สมการที่ 1: } \hat{Y}_1 = b_0 + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + b_{31}X_3 + b_{41}X_4 + b_{51}X_5$$

$$\text{สมการที่ 2: } \hat{Y}_2 = b_0 + b_{12}X_1 + b_{22}X_2 + b_{32}X_3 + b_{42}X_4 + b_{52}X_5$$

$$\text{สมการที่ 3: } \hat{Y}_3 = b_0 + b_{13}X_1 + b_{23}X_2 + b_{33}X_3 + b_{43}X_4 + b_{53}X_5$$

$$\text{สมการที่ 4: } \hat{Y}_4 = b_0 + b_{14}X_1 + b_{24}X_2 + b_{34}X_3 + b_{44}X_4 + b_{54}X_5$$

$$\hat{Y}_1 = \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่
ต้องการความสำเร็จ}$$

$$\hat{Y}_2 = \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินแนวทางด้าน
จิตวิทยา}$$

$$\hat{Y}_3 = \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านความสามารถในการเรียนรู้
และเปลี่ยนแปลง}$$

$$\hat{Y}_4 = \text{ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม}$$

$$b_1 \dots b_5 = \text{สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น}$$

$$b_0 = \text{ค่าคงที่}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่สังกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	94	54.3
หญิง	79	45.7
รวม	173	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	13	7.5
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	54	31.2
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	79	45.7
มากกว่า 45 ปี	27	15.6
รวม	173	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	54	31.2
สมรส-ไม่มีบุตร	22	12.7
สมรส-มีบุตร	88	50.9
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	9	5.2
รวม	173	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	78	45.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	39	22.5
อนุปริญญา/ปวส.	19	11.0
ปริญญาตรี	36	20.8
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.6
รวม	173	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	81	46.9
มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	76	43.9
มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	8	4.6
มากกว่า 30,000 บาท	8	4.6
รวม	173	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	9	5.2
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	36	20.8
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	39	22.5
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	43	24.9
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	22	12.7
มากกว่า 20 ปี	24	13.9
รวม	173	100.0
7. แผนกที่สังกัด		
แผนกฝ่ายบริหาร	5	2.9
แผนกผลิต 1 Stator	38	22.0
แผนกผลิต 2 Machine	26	15.0
แผนกผลิต 3 Press and Die Casting	17	9.8
แผนกผลิต 4 Assembly	27	15.6
แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต	15	8.7
แผนกประกันคุณภาพ	10	5.8
แผนกวิศวกรรมออกแบบ	5	2.9
แผนกขายและการตลาด	5	2.9
แผนกวางแผนและควบคุมวัตถุดิบ	9	5.2
แผนกบุคคลและธุรการ	7	4.0
แผนกจัดซื้อ	5	2.9
แผนกบัญชีและการเงิน	4	2.3
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 45 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 25 ปี - 35 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส-มีบุตร มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 สถานภาพสมรส-ไม่มีบุตร มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 8 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี - 20 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแผนกผลิต 1 Stator มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ แผนกผลิต 4 Assembly มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 แผนกผลิต 2 Machine มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15 แผนกผลิต 3 Press and Die Casting มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 แผนกประกันคุณภาพ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 แผนกวางแผนและควบคุมวัตถุดิบ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 แผนกบุคคลและธุรการ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4 แผนกฝ่ายบริหาร แผนกวิศวกรรมออกแบบ แผนกขายและการตลาด และแผนกจัดซื้อ มีจำนวน 5 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และแผนกบัญชีและการเงิน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตามลำดับ เอกสารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลตอบแทนภายนอก ด้านรางวัลตอบแทนภายใน ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ด้าน	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.016	0.909	ปานกลาง	1
2	รางวัลตอบแทนภายนอก	2.516	0.776	น้อย	5
3	รางวัลตอบแทนภายใน	2.974	0.780	ปานกลาง	3
4	ความปลอดภัยและสุขอนามัย	2.867	0.770	ปานกลาง	4
5	การฝึกอบรมและพัฒนา	2.980	0.651	ปานกลาง	2
	รวม	2.871	0.676	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธรีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.871 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.016 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.980 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 รางวัลตอบแทนภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.974 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 4 ความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่าปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.867 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 5 รางวัลตอบแทนภายนอก พบว่าปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.516 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.878	1.090	ปานกลาง	6
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและความสามารถของท่าน	3.000	0.958	ปานกลาง	4
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น	3.023	0.958	ปานกลาง	3
4	การประเมินผลปฏิบัติงาน ทำให้ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.231	1.064	ปานกลาง	1
5	ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.913	1.125	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้ประเมินมีการแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินทราบด้วยตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข ผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	3.052	1.281	ปานกลาง	2
รวม		3.016	0.909	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.016 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การประเมินผลปฏิบัติงาน ทำให้ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.231 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 2 ผู้ประเมินมีการแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินทราบด้วยตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.052 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.281

ลำดับที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.023 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958

ลำดับที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.958

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.913 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.125

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.878 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.090

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนภายนอก

ข้อที่	รางวัลตอบแทนภายนอก	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	รางวัลและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.404	1.004	น้อย	5
2	รางวัลและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับท่าน	2.520	0.968	น้อย	4
3	รางวัลและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	2.797	0.901	ปานกลาง	1
4	ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลและค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	2.341	0.930	น้อย	6
5	บริษัทให้โบนัสเป็นที่น่าพอใจ	2.659	0.930	ปานกลาง	2
6	บริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เป็นที่น่าพอใจ	2.277	1.013	น้อย	7
7	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท	2.618	0.972	ปานกลาง	3
	รวม	2.516	0.776	น้อย	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของรางวัลตอบแทนภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.516 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 รางวัลและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.797 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 บริษัทให้โบนัสเป็นที่น่าพอใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.659 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆของบริษัท พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.618 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

ลำดับที่ 4 รางวัลและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับท่าน พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.520 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 5 รางวัลและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.404 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.004

ลำดับที่ 6 ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลและค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.341 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 7 บริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เป็นที่น่าพอใจ พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.277 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.013

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนภายใน

ข้อที่	รางวัลตอบแทนภายใน	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	3.080	0.885	ปานกลาง	2
2	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.057	0.968	ปานกลาง	4
3	เพื่อนร่วมงานในบริษัทยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.034	0.945	ปานกลาง	5
4	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	2.803	1.021	ปานกลาง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	รางวัลตอบแทนภายใน	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
5	งานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	2.976	0.952	ปานกลาง	6
6	ผู้บังคับบัญชาสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.063	1.018	ปานกลาง	3
7	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.237	0.980	ปานกลาง	1
8	บริษัทให้การสนับสนุนพนักงานได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัท	2.537	1.042	น้อย	8
	รวม	2.974	0.780	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับของรางวัลตอบแทนภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.974 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.237 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.080 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.063 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.018

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.057 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานในบริษัทยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.034 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 6 งานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.976 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.803 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 8 บริษัทให้การสนับสนุนพนักงานได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัท พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.537 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.042

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย

ข้อที่	ความปลอดภัยและสุขอนามัย	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	บริษัทมีการติดโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย เพื่อเตือนพนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	3.468	1.064	มาก	1
2	บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	3.202	1.061	ปานกลาง	3
3	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด	2.815	1.028	ปานกลาง	5
4	การฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย	1.393	0.962	น้อยที่สุด	6
5	บริษัทมีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม W/I เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุอย่างชัดเจน	3.277	0.990	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ความปลอดภัยและสุขอนามัย	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
6	บริษัทมีการตรวจสภาพของเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้พร้อมในการใช้งานเพื่อลดการสูญเสีย ในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากอุบัติเหตุ	3.046	1.044	ปานกลาง	4
	รวม	2.867	0.770	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของความปลอดภัยและสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.867 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการติดโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย เพื่อเตือนพนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.468 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม W/I เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.277 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.202 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการตรวจสภาพของเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้พร้อมในการใช้งาน เพื่อลดการสูญเสีย ในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากอุบัติเหตุ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.046 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัย เช่นแสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.815 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.028

ลำดับที่ 6 การฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.393 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.962

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อที่	การฝึกอบรมและพัฒนา	n = 173		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	การฝึกอบรมและพัฒนาทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของบริษัทและตัวท่าน	3.271	1.017	ปานกลาง	1
2	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทมีน้อยเกินไป	2.803	0.950	ปานกลาง	5
3	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	2.890	0.924	ปานกลาง	4
4	บุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.104	1.006	ปานกลาง	2
5	การจัดการอบรมและพัฒนาของบริษัทมีความซ้ำซากจำเจ	2.763	0.980	ปานกลาง	6
6	การอบรมและพัฒนาในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผลให้การทำงานได้มาตรฐาน และคุณภาพสูงขึ้น	3.052	0.916	ปานกลาง	3
รวม		2.980	0.651	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับของการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.980 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนาทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของบริษัทและตัวท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.271 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 1.017

ลำดับที่ 2 บุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.104 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 1.006

ลำดับที่ 3 การอบรมและพัฒนาในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผลให้การทำงานได้มาตรฐาน และคุณภาพสูงขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.052 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.916

ลำดับที่ 4 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.890 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.924

ลำดับที่ 5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทมีน้อยเกินไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.803 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 6 การจัดการอบรมและพัฒนาของบริษัทมีความซ้ำซากจำเจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.763 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเท่ากับ 0.980

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริค จำกัด

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริค จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ได้ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กร	n = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ	3.309	0.855	ปานกลาง	2
2	การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา	3.247	0.864	ปานกลาง	3
3	ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	3.483	0.931	มาก	1
	รวม	3.346	0.822	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.346 และพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 และพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 2 การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.309 และพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 3 การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ	n = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	การออกแบบโครงสร้างของบริษัทที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับกิจกรรมภายในบริษัท	2.971	0.878	ปานกลาง	5
2	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.583	0.982	มาก	1
3	ความสำเร็จของบริษัท ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.549	1.091	มาก	2
4	เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ในบริษัท สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.063	0.909	ปานกลาง	4
5	ท่านต้องการเห็นบริษัทมีความสามารถในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท	3.381	1.025	ปานกลาง	3
	โดยรวม	3.309	0.855	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.309 และพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.583 และพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.982

ลำดับที่ 2 ความสำเร็จของบริษัท ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.091

ลำดับที่ 3 ท่านต้องการเห็นบริษัทมีความสามารถในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

ลำดับที่ 4 เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ในบริษัทสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.063 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 5 การออกแบบโครงสร้างของบริษัทที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับกิจกรรมภายในบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.971 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา	n = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	2.843	1.036	ปานกลาง	5
2	ท่านพร้อมอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท อยู่เสมอ	3.335	1.058	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การด้านการดำเนินแนวทาง ด้านจิตวิทยา	n = 173		ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
3	ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของ บริษัท	3.196	0.944	ปานกลาง	4
4	เมื่อท่านได้ทราบว่า การดำเนินงานของบริษัท ประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ท่านจะ ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว และพร้อม ที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่	3.578	1.057	มาก	1
5	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทเป็น สำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว	3.283	0.955	ปานกลาง	3
	รวม	3.247	0.864	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ
ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า
เท่ากับ 3.247 และพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ
ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864 และ
เมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านได้ทราบว่า การดำเนินงานของบริษัทประสบกับปัญหาหรืออุปสรรค
ต่างๆ ท่านจะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่
พบว่าพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค จำกัด แต่ละคน
มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 1.057

ลำดับที่ 2 ท่านพร้อมอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ
บริษัทอยู่เสมอ พบว่าพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.335 และพนักงานบริษัท กุศลริเลิศทริค
จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.283 และพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด แต่ละคน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 และพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.843 และพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริก จำกัด ด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	n = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	เมื่อบริษัทมีการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ท่านยินดีที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น	3.768	1.064	มาก	1
2	ท่านยินดีที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้บริษัทมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	3.612	1.031	มาก	3
3	ท่านยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบริษัท	3.531	1.064	มาก	4
4	ท่านยินดีและพร้อมจะเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงนั้นช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.624	1.095	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	n = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
5	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.878	1.162	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.483	0.931	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.483 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อบริษัทมีการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ ท่านยินดีที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.768 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 2 ท่านยินดีและพร้อมจะเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงนั้นช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.624 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.095

ลำดับที่ 3 ท่านยินดีที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้บริษัทมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.612 และพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.031

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบริษัทพบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.531 และพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 5 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.878 และพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.162

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย และการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิล็คทริก จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
- b_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
- Sig. แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
- R แทน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาสมการกับตัวแปรตาม
- R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
- F แทน อัตราส่วนวิกฤติ
- Sig.F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- SEE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
- Y แทน ความผูกพันต่อองค์กร
- X_1 แทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- X_2 แทน รางวัลตอบแทนภายนอก
- X_3 แทน รางวัลตอบแทนภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_4	แทน ความปลอดภัยและสุขอนามัย
X_5	แทน การฝึกอบรมและพัฒนา
\hat{Y}_1	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ
\hat{Y}_2	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา
\hat{Y}_3	แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง
\hat{Y}_4	แทน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

สมมติฐานที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.118	0.682	0.496
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.012	0.166	0.868
รางวัลตอบแทนภายนอก	-0.064	-0.939	0.349
รางวัลตอบแทนภายใน	0.416	4.059	0.000**
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.143	1.688	0.093
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.560	6.073	0.000**

$R = 0.837$; $R^2 = 0.701$; $SEE = 0.474$; $F = 78.206$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.701 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จได้ร้อยละ 70.1 โดยการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.560$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือรางวัลตอบแทนภายใน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.416$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนของความปลอดภัยและสุขอนามัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการอนุมัติจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.118 + 0.012 X_1 - 0.064 X_2 + 0.416^{**} X_3 + 0.143 X_4 + 0.560^{**} X_5$$

สมมติฐานที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.165	0.847	0.398
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.026	0.320	0.750
รางวัลตอบแทนภายนอก	0.111	1.456	0.147
รางวัลตอบแทนภายใน	0.226	1.960	0.052
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.259	2.708	0.007**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.440	4.239	0.000**

$R = 0.793$; $R^2 = 0.629$; $SEE = 0.534$; $F = 0.534$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่า R^2 เท่ากับ 0.629 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาได้ร้อยละ 62.9 โดยการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.440$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.259$) ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.01 และในส่วนรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และการประเมินผล
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.165 + 0.026 X_1 + 0.111 X_2 + 0.226 X_3 + 0.259^{**} X_4 + 0.440^{**} X_5$$

สมมติฐานที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.241	1.097	0.274
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.100	1.101	0.273
รางวัลตอบแทนภายนอก	0.015	0.179	0.858
รางวัลตอบแทนภายใน	0.212	1.636	0.104
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.206	1.914	0.057
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.564	4.825	0.000**

$R = 0.771$; $R^2 = 0.594$; $SEE = 0.602$; $F = 48.911$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่า R^2 เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 59.4 โดยการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.564$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนรางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิง

เอกเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังสมการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\hat{Y}_3 = 0.241 + 0.100 X_1 + 0.015 X_2 + 0.212 X_3 + 0.206 X_4 + 0.564^{**} X_5$$

สมมติฐานที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.175	1.113	0.267
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.046	0.706	0.481
รางวัลตอบแทนภายนอก	0.021	0.341	0.733
รางวัลตอบแทนภายใน	0.285	3.066	0.003**
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.203	2.634	0.009**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.521	6.238	0.000**

$R = 0.857$; $R^2 = 0.734$; $SEE = 0.430$; $F = 92.163$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.734 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 73.4 โดยการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.521$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือรางวัลตอบแทนภายใน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.285$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.203$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.175 + 0.046 X_1 + 0.021 X_2 + 0.285^{**} X_3 + 0.203^{**} X_4 + 0.521^{**} X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททูลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททูลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 117 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททูลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

1. บริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

- ควรมีการจัดกิจกรรมภายนอกบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม เช่น จัดกิจกรรมบริษัทนำเที่ยว หรือจัดกิจกรรมไปทำบุญร่วมกัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน และอาจจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- ควรมีการจัดแข่งขันกีฬากระชับมิตรภายในองค์กร ระหว่างพนักงานปฏิบัติการ และผู้บริหาร เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี และเป็นการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. บริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

- ควรมีการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจต่อองค์กร

- ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน ทั้งภายในบริษัทและภายนอกบริษัทให้มากขึ้น และให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกันในการทำกรณีศึกษาเรื่องการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- ผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่อนโยบายต่างๆ ที่ทางบริษัทจะจัดขึ้น โดยการให้พนักงานทำแบบสอบถาม

- ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น ในส่วนของอาหารกลางวันควรปรับปรุงด้านความสะอาดและราคา และในส่วนของเบี้ยขยัน ค่าแรงเข้ากะ ค่าแรงโอที ควรปรับให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน ที่พนักงานควรจะได้รับ เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

- ควรมีการจัดสถานที่การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และควรให้พนักงานทุกคนสวมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน หากการทำงาน ณ จุดนั้นมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ

- ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทันต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบันให้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด” โดยทำการศึกษาในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2556 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2556 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด จำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 35 ปี - 45 ปี มีสถานภาพ สมรส-มีบุตร มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี และอยู่ในแผนกที่สังกัดผลิต 1 Stator

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันมาก รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลตอบแทนภายใน ด้านความปลอดภัย และสุขอนามัย และด้านรางวัลตอบแทนภายนอก ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก รองลงมาคือ ด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ และด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือรางวัลตอบแทนภายใน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และใน ส่วนความปลอดภัยและสุขอนามัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด ในด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ ได้ร้อยละ 70.1

สมมติฐานที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธริเลิศทริค จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาในเชิง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยาได้ร้อยละ 62.9

สมมติฐานที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนรางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด ในด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 59.4

สมมติฐานที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือรางวัลตอบแทนภายใน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด โดยรวม โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรวิเลิศทริก จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 73.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ และด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลของความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านดังนี้

5.2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานยินดีที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองเพิ่มเติม เพื่อให้บริษัท ได้มีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่จะช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้บริษัท ยังมีการเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัท เพื่อที่จะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับบริษัท และผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการที่บริษัท ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ให้พนักงานทุกคน โดยมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในบริษัทและภายนอกบริษัทให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน ที่จะนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael B. (2009) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง เป็นการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรเข้ากับสภาวะปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์ โดยผู้นำจะต้อง ไม่ยึดติดในอำนาจ และจะต้องสามารถที่จะพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อที่จะนำข้อมูลมาพัฒนาและปรับปรุงองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

5.2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานยอมรับในสิ่งต่างๆ ขององค์การ ดังเช่น เป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของพนักงาน ความสามารถในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท และการออกแบบ โครงสร้างของบริษัทที่มีความ

ยึดหยุ่นและเหมาะสม จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความสำเร็จของบริษัท ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของตัวพนักงาน และผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่ใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ เป็นความเต็มใจของบุคคลที่ทำงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยบุคคลดังกล่าว จะแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ความยึดมั่นต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และการมีส่วนร่วม

5.2.2.3 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา พบว่าพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกิดจากความคิดเห็นของพนักงานที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท จะทำให้พนักงานอุทิศแรงกายแรงใจ ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือบริษัทอย่างเต็มที่ เมื่อบริษัทประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ และจะทำให้พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท เป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท แม้ว่าจะต้องทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท และได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าก็ตาม และผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความรู้สึกทำงานที่ตนทำมีความสำคัญ มีความท้าทาย และอยากที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีออกมา เพื่อความมีประสิทธิผลขององค์การ ที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างได้ อย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan, B. (1974) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันทางจิตวิทยาในภาระหน้าที่ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ จะต้องดำเนินงานด้านจิตวิทยา ให้ตัวบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องเป็นพวกเดียวกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกของการมีส่วนร่วมหรือผูกพันทางจิตวิทยาในภาระหน้าที่ของบุคคลที่มีต่อองค์การ จะทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยแสดงได้จากความไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไปที่อื่น

5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.734 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 73.4 ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลตอบแทนภายในและความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศ

ทริค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทน ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริค จำกัด โดยรวม ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริค จำกัด มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ ทองผาย (2555) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้กับบริษัท จะทำให้เกิดทักษะในการทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริค จำกัด พบว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมาจากการที่บริษัทได้มีการจัดอบรมให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น และเป็นการพัฒนาพนักงานให้กับหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัท ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บริษัทมีกระบวนการวางแผนงาน ที่ถึงเห็นถึงความสำคัญการฝึกอบรมและพัฒนา เมื่องานเริ่มมีความซับซ้อนทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากขึ้น หน่วยงานก็มีลักษณะงานพิเศษมากขึ้น การที่จะให้พนักงาน ไปอยู่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะในงานนั้นให้เข้าใจถึงหน้าที่ ภาระเนียบ และวิธีการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน ได้มาตรฐาน และคุณภาพ และยังทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของบริษัทและตัวของพนักงานเอง ที่เต็มใจทำงานให้กับองค์การต่อไป เพื่อจะได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่มากขึ้นจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้า และเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wexley, K.N. and Latham, G.P. (1981) กล่าวว่า กระบวนการจัดการในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการปรับปรุงระดับความตระหนักของผู้ของแต่ละบุคคลคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน และเพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นกระบวนการจัดการในการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ และจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนภายใน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด เป็นลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณฤดี ชรรณเจริญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และ แนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ารางวัลตอบแทนภายใน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกในทิศทางตรงกันข้ามได้แก่ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านความหลากหลายของ ทักษะในการทำงาน และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด พบว่า รางวัลตอบแทนภายใน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรทางด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่ได้รับ มอบหมายงาน ที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน โดยมีผู้บังคับบัญชา สอนงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน และจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้จนสำเร็จลุล่วง ซึ่งจะทำให้เพื่อน ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ และยังทำให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงาน เกิดแรงกระตุ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรนั้น อาจเป็นเพราะบริษัทให้ความมั่นคงกับอนาคตของพนักงานทุกคน ที่มาจากรางวัลตอบ แทนภายในที่บริษัทมอบให้กับพนักงาน และอาจเป็นเพราะว่า เป็นบริษัทคนไทยไม่ได้รับทุนกับ ต่างชาติ และใช้หลักการบริหารงานเป็นแบบครอบครัวที่ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นสมาชิกใน องค์กรที่อบอุ่นใจ ซึ่งอาจมีผลทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นกับความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้บริษัทยังให้การสนับสนุนพนักงาน ได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัทเพิ่มเติมและ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระทางความคิด โดยผ่านที่ประชุม จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กร

ปัจจัยด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัดเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา โภคา (2552) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรริเลิศทริก จำกัด พบว่า ความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา เนื่องจากบริษัทมีการจัดการระบบ ทางด้านความปลอดภัย โดยมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม WI และจัดเตรียมอุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคล เพื่อช่วยตัดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมความรู้ความปลอดภัย และ

เอกส... ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาสัมพันธสร้าง ความสนใจในงานด้านความปลอดภัย โดยการติดโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย เพื่อเตือนพนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสม ในบริเวณพื้นที่ต่างๆของบริษัท ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการควบคุมดูแลและป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ ที่เกี่ยวกับการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหาย จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีสมาธิและสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และรวมทั้งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาก ศรีสำอางค์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ ทองพาย (2555) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ เนื่องมาจากการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะทำให้การประเมินผลมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยให้ผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินทราบด้วยตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป และยังทำให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดผลดีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่ทั้งนี้ทางผู้วิจัยมีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มีการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของการประเมินผลพนักงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงานมีการเปรียบเทียบรูปแบบการประเมินผลกับบริษัทอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันรูปแบบการประเมินของบริษัทเป็นแบบ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และใช้วิธีการประเมินผลแบบถ่วงน้ำหนัก ซึ่งเป็นการให้คะแนน ของปัจจัยการพิจารณา โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นหัวข้อผลการมาทำงาน และในส่วนที่สองเป็นหัวข้อตัวชี้วัดผลงาน ซึ่งการประเมินทั้งสองส่วนนี้อาจจะยังไม่

เอกสารนี้มาทำงาน และในส่วนที่สองเป็นหัวข้อตัวชี้วัดผลงาน ซึ่งการประเมินทั้งสองส่วนนี้อาจจะยังไม่
ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการได้ให้ความสำคัญกับรูปแบบการประเมินผล เพราะการประเมินผลมาจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ที่ไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดการยอมรับผลการประเมินที่ออกมา ซึ่งอาจจะเป็นผลที่ทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยพร ประพทธิธรรม (2537: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า รางวัลตอบแทนภายนอก เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือน และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีเลิศทริก จำกัด พบว่า รางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านการเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ ด้านการดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และด้านความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการให้รางวัลตอบแทนภายนอกกับพนักงาน ที่มาจากเงินเดือน และสวัสดิการ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าน้ำมันรถหรือค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และความสะดวกในการใช้สิทธิต่างๆของพนักงาน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน อาจจะยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รางวัลตอบแทนภายนอกที่บริษัทมอบให้กับพนักงานยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นและผลักดัน ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีการโยกย้ายองค์กร โดยการลาออก เพื่อที่จะได้รับรางวัลตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ และรวมทั้งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางค์ (2552) ที่กล่าวว่า การจัดการค่าตอบแทนของพนักงานอาจมองว่าเป็นเรื่องง่ายเพียงแคกำหนดว่าองค์กรจะต้องจ่ายให้ใครบ้าง เป็นจำนวนเท่าใดเท่านั้น แต่ที่จริงแล้วการจัดการค่าตอบแทนกลายเป็นเรื่องใหญ่สำหรับหลายๆองค์กร เนื่องจากมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและมีผลกระทบต่อต้นทุนในการดำเนินงาน แต่ถ้าวางการจ่ายค่าตอบแทน หรือกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆนั้นเกิดความไม่เหมาะสมกับพนักงานที่สมควรจะได้รับ เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ค่าคอมมิชชั่น และค่าเช่าบ้าน สิ่งเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมอาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดการโยกย้ายองค์กรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. บริษัทควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้ได้ประโยชน์กับพนักงานและบริษัท โดยเริ่มจากการฝึกอบรมตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าทำงาน โดยให้เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และกฎระเบียบเบื้องต้นของหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ และจากนั้นบริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในบริษัทและภายนอกบริษัทให้กับพนักงาน โดยการจัดอบรมแบบเฉพาะเจาะจงในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน และหลังจากการอบรมให้พนักงานทำกรณีศึกษานำมาปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานแต่ละหน่วยงาน มีความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ซึ่งทำให้พนักงานมีผลงานมากขึ้น ที่มาจากการทำกรณีศึกษา และอาจมีผลต่อรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของตัวพนักงานที่มาจากการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทควรมีการตั้งเป้าหมายที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันทั้งในระดับพนักงานและผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่นำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จ

2. บริษัทควรจะให้ความสำคัญกับการให้รางวัลตอบแทนภายในกับพนักงาน ซึ่งจะประกอบด้วย การยกย่องและสถานะ ความมั่นคงในการจ้างงาน งานที่ท้าทาย และโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถ สิ่งทีกล่าวมานี้อาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของบริษัทและมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นพนักงานของบริษัทต่อไป

3. บริษัทควรมีการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัยให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมความปลอดภัย โดยการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้พนักงานยอมรับและให้ความร่วมมือเกี่ยวกับความปลอดภัยด้วยความเต็มใจ เช่น มีการทำงานตามวิธีปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ได้กำหนดไว้ตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง มีการจัดฝึกอบรมทางด้านความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี และมีการประชาสัมพันธ์สร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย โดยการจัดทำโปสเตอร์ ภาพเตือนความจำ เป็นต้น และบริษัทควรมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม บริเวณการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอเช่น ความสว่างของแสง ควรเพิ่มไฟส่องสว่างในจุดที่จำเป็นต่อการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การเอื้ออำนวยความสะดวกของเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่หน้าอยู่ มีความอบอุ่น ปลอดภัย และ ไม่อยากลาออกจากบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเล็ก ทริน จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน และอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทในเครือ กุลธรรณีรูป ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกันหรือไม่ ในเรื่องของปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการจัดการปัจจัยต่างภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่อาจจะทำให้พนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. 2545. การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง จำกัด.
- แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม. 2548. “การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. 2554. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จักรพันธ์ ทองผาย. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จิราพร ช้อนสวัสดิ์. 2548. “การบริหารรางวัลเพื่อสร้างความสำเร็จทางการแข่งขันขององค์กร.” วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ. 26(2), 33-37.
- ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: โรงพิมพ์ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซีฟ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก. เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2551. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า. 2555. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน.” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นันทน์ภัส สว่างการ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลรีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประจวบ คงอินทร์. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีรพัฒน์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2551. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สุสดี รุมาคม. 2551. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- พนิดา กิตติอร่ามพงศ์. 2556. “ความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนประกันชีวิตใน บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. 2552. **High Commitment High Performance Organization**. ค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2556, จาก <http://library.acc.chula.ac.th>.
- พิทยา โภคา. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. ม.ป.ท.
- มนัส ไพฑูถุย์เจริญลาภ. 2552. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2548. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลาภ ศรีสำอางค์. 2555. “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล.” วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 11(2), 119-121.
- วรรณรด แสงมณี. 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์เอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น จำกัด.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วรรณารถ แสงมณี. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรีนติ้ง.
- วรรณฤดี ธรรมเจริญ. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญู พินทุสมิต. 2550. “การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล: กรณีศึกษาบริษัท ฮอนด้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2546. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- วิจิต กมลรัตน์. 2552. “พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อุดิตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีซัน).” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีระพันธ์ แก้วรัตน์. 2553. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยโยนก.
- สมวรรณ นาคทับ. 2556. **สถิติการลาออกของพนักงาน**. แผนภูมิ. กรุงเทพฯ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. บริษัท กุลธรริเลิศทริค จำกัด.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2548. **การบริหารกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภธิดา ดังโพนทอง. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท เค แอนด์ เอ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง.” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สุเมศ บุญเจริญ. 2553. **มอเตอร์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพสูง มาตรฐานสากล**. คู่มือแนะนำสินค้า. กรุงเทพฯ: ฝ่ายขายและการตลาด. บริษัท กุลธรริเลิศทริค จำกัด.
- อนิวัช แก้วจางค์. 2552. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัทธุมกร. 2550. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อวยพร ประพทธีธรรม. 2537. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกพงษ์ อึ้งคำ. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations.” **Journal of Occupational Psychology**. 63(1), 1-18.

Armstrong, M. 1991. **How to Be an Even Better Manager**. London: Kogan.

Buchanan, B. 1974. “Building Organization Commitment: The socialization of Managers in Work Organizations.” **Administrative Science Quarterly**. 4(19), 535-546.

Dan, P. 1971. **Multiple Causation Theory**. Retrieved October 16, 2013, from <http://chuonchoom.blogspot.com/2013/08/blog-post.html>.

Fazzi, R.A. 1994. **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment**. New York: Irwin Professional.

Greenberg, J. and Baron, R. A. 1993. **Behavior in Organizations**. New York: Simon and Schuster.

Grusky, O. 1996. “Career Mobility and Organization Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. 10(4), 488-503.

Heinrich, H W. 1978. **Industrial Accident Prevention**. New York: McGraw Hill Books.

Heneman, H.G. and Berkley, R. 1999. “Applicant attraction practices and outcomes among small businesses.” **Journal of Small Business Management**. 37(1), 53-74.

Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. 1972. “Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. 17(4), 555-572.

Mathis, R.L. & Jackson, J. H. 1999. **Human resource management**. 9th ed. Australia: South-Western College.

McKenna, P.M. 2000. **Psychology applied to work**. 6th ed. California: Thomson/Wadsworth.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. 1997. **Commitment in the Workplace**. California, Sage Publications.

Meyer, J.P. 1989. “Organizational Commitment and Job Performance : it’s the Nature of the Commitment that Counts.” **Journal of Applied Psychology**. 74(1), 152-156.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Michael, B. 2009. **High Commitment High Performance**. Printed In San Francisco of America: A Wiley Imprint.
- Milkovich & Newman. 2005. **Compensation**. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W. and Steer, R.M. 1977. "Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism." **Psychological Bulletin**. 80(2), 151-176.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. 1974. "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology**. 59(5), 603-609.
- Porter, L. W. , & Smith, F. J. 1970. **The Etiology of Organizational Commitment**. University of California, unpublished paper.
- Robert, M. and Hiroshi, M. 1977. "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study." **Administrative Science Quarterly**. 22(1), 57.
- Salancik, G.R. 1983. **The external control of organization: a resource dependence perspective**. New York: Harper & Row.
- Schuler, R.S. 1987. **Personal and Human Resource Management**. New York: West Publishing.
- Sheldon, M.E. 1971. "Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational." **Administrative Science Quarterly**. 16(2), 143-150.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York.: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment" **Administrative Science Quarterly**. 22(1), 46-56.
- Stephen, P.R. 2005. **Organizational behavior: Concepts controversies, and applications**. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall International.
- Taro Yamane. 1970. **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo: John Weatherhill, Inc.
- Werther, W.B. and Keith, D. 1996. **Human Resources and Personnel Management**. 5 th ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Wexley, K.N. and Latham, G.P. 1981. **Developing and training human resources in an organization**. Scott, Foresman and Company, Glenview, IL.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หนังสือรับรองผลการพิจารณา
หนังสือประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๓๐๘ (๔) / ๒๕๕๖
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖ ให้ดำเนินการดังนี้

นายวสิน แดงบรรจง รหัสประจำตัว ๕๕๖๗๑๕๐๖ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทกุลธรอิเล็กทริค จำกัด (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN KULTHORN ELECTRIC COMPANY LIMITED)

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิริเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือรับรองการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04 (1.9)/0127



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เลขที่ 1 ซอยฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 มีนาคม 2557

เรื่อง รับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เรียน คุณวศิน แดงบรรจง

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด” เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้น ทางกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วว่าบทความของท่านสามารถตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าวได้ในปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เคนพันค้อ)
บรรณาธิการ

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0 2329 8000 ต่อ 3720

โทรสาร. 0 2329 8435

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๒๕(๔) / ศ ๕๖

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวศิน แดงบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
กุลธรธิเล็กทริก จำกัด” โดยมี รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ
โรจน์นिरุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
แบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะ
ช่วยให้งานวิจัยของ นายวศิน แดงบรรจง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐ ๒๓๒๙ ๘๐๐๐ ต่อ ๒๑๑๐

โทรสาร ๐ ๒๓๒๙ ๘๔๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๒๕(๔) / ๙๕ ก)

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พ.๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณขวัญเมือง ไตรนุช ผู้จัดการแผนก Tooling / Engineering
บริษัท เวสเทิร์นดีจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวศิน แดงบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท
กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด” โดยมี รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ
โรจน์นิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
แบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะ
ช่วยให้งานวิจัยของ นายวศิน แดงบรรจง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐ ๒๓๒๙ ๘๐๐๐ ต่อ ๒๑๑๐

โทรสาร ๐ ๒๓๒๙ ๘๔๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๒๕(๔) / ๘๕๕

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสมวรรณ นาคทับ หัวหน้าแผนกฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท กุลธรริเลิศทริค จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวศิน แดงบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท
กุลธรริเลิศทริค จำกัด” โดยมี รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ
โรจนนินรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว
เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ
แบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะ
ช่วยให้งานวิจัยของ นายวศิน แดงบรรจง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็น
อย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล)
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐ ๒๓๒๙ ๘๐๐๐ ต่อ ๒๑๑๐

โทรสาร ๐ ๒๓๒๙ ๘๔๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขประจำตัวพนักงาน.....

สถานที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง**

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท กุลธรณีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรณีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีการเผยแพร่ใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นายวศิน แดงบรรจง

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

 มากกว่า 25 ปี - 35 ปี

 มากกว่า 35 ปี - 45 ปี

 มากกว่า 45 ปี - 55 ปี

 มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพการสมรส

 โสด

 สมรส- ไม่มีบุตร

 สมรส - มีบุตร

 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

 อนุปริญญา/ปวส.

 ปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

 มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

 มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท

 มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

 มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท

 มากกว่า 50,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

 มากกว่า 1 ปี - 5 ปี

 มากกว่า 5 ปี - 10 ปี

 มากกว่า 10 ปี - 15 ปี

 มากกว่า 15 ปี - 20 ปี

 มากกว่า 20 ปี

7. แผนกที่สังกัด

 แผนกฝ่ายบริหาร

 แผนกผลิต 1 Stator

 แผนกผลิต 2 Machine

 แผนกผลิต 3 Press and Die Casting

 แผนกผลิต 4 Assembly

 แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต

 แผนกประกันคุณภาพ

 แผนกวิศวกรรมออกแบบ

 แผนกขายและการตลาด

 แผนกวางแผนและควบคุมวัตถุดิบ

 แผนกบุคคลและธุรการ

 แผนกจัดซื้อ

 แผนกบัญชีและการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(ข้อละ 1 คำตอบ)

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและความสามารถของท่าน					
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น					
4	การประเมินผลปฏิบัติงาน ทำให้ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5	ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
6	ผู้ประเมินมีการแจ้งผลการประเมินให้กับผู้ถูกประเมินทราบด้วยตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไข ผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
รางวัลตอบแทนภายนอก						
7	รางวัลและค่าตอบแทนเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
8	รางวัลและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมี ความเป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับท่าน					
9	รางวัลและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ของท่าน					
10	ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลและ ค่าตอบแทนที่ได้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น					
11	บริษัทให้โบนัสเป็นที่น่าพอใจ					
12	บริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เป็นที่น่าพอใจ					
13	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิ และสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท					
รางวัลตอบแทนภายใน						
14	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน					
15	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
16	เพื่อนร่วมงานในบริษัทยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
17	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้รับการ พัฒนาความก้าวหน้าในงาน					
18	งานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคต ของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
รางวัลตอบแทนภายใน (ต่อ)						
19	ผู้บังคับบัญชาสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
20	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
21	บริษัทให้การสนับสนุนพนักงานได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอกบริษัท					
ความปลอดภัยและสุขอนามัย						
22	บริษัทมีการติดโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย เพื่อเตือนพนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน					
23	บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน					
24	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด					
25	การฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย					
26	บริษัทมีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม WI เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุอย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่า

ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ความปลอดภัยและสุขอนามัย (ต่อ)						
27	บริษัทมีการตรวจสภาพของเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้พร้อมในการใช้งาน เพื่อลดการสูญเสีย ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุบัติเหตุ					
การฝึกอบรมและพัฒนา						
28	การฝึกอบรมและพัฒนาทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของบริษัทและตัวท่าน					
29	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทมีน้อยเกินไป					
30	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
31	บุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น					
32	การจัดการอบรมและพัฒนาของบริษัทมีความซ้ำซากจำเจ					
33	การอบรมและพัฒนาในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผลให้การทำงานได้มาตรฐาน และคุณภาพสูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ						
1	การออกแบบโครงสร้างของบริษัทที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับกิจกรรมภายในบริษัท					
2	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ความสำเร็จของบริษัท ส่วนหนึ่งมีผลมาจาก การปฏิบัติงานของท่าน					
4	เป้าหมายของการปฏิบัติงาน ในบริษัท สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
5	ท่านต้องการเห็นบริษัทมีความสามารถในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท					
การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา						
6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า					
7	ท่านพร้อมอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทอยู่เสมอ					
8	ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา (ต่อ)						
9	เมื่อท่านได้ทราบว่า การดำเนินงานของบริษัทประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ท่านจะให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่					
10	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน					
ความสามารถในการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลง						
11	เมื่อบริษัทมีการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ท่านยินดีที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น					
12	ท่านยินดีที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อให้บริษัทมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก					
13	ท่านยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบริษัท					
14	ท่านยินดีและพร้อมจะเป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงนั้น ช่วยให้อุปสรรคประสบความสำเร็จ					
15	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน

.....
.....
.....
.....
.....

***** ขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน *****



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายวศิน แดงบรรจง

วัน เดือน ปี เกิด

21 มกราคม 2529

ที่อยู่

106 หมู่ 8 ตำบลคีรีวง อำเภอปลายพระยา
จังหวัดกระบี่ รหัสไปรษณีย์ 81160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2553 อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาเทคโนโลยีออกแบบเครื่องกล(วิศวกรรมเครื่องกล)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ.2553 – ปัจจุบัน ตำแหน่งวิศวกร แผนกวิศวกรรม
การผลิต บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้