

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลลิเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

EMPLOYEE ENGAGEMENTS OF
MITSUBISHI ELEVATOR (THAILAND) CO.,LTD.



T145028



วพ.
พ529
2559

เลขทมูล...
ตขทะเลเบียง... 145028
หับเดือนปี... ๒๙ ส.ค. 2560

b. 18805487
l.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**EMPLOYEE ENGAGEMENTS OF
MITSUBISHI ELEVATOR (THAILAND) CO.,LTD.**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์
(ประเทศไทย) จำกัด

EMPLOYEE ENGAGEMENTS OF MITSUBISHI
ELEVATOR (THAILAND) CO.,LTD.

ชื่อนักศึกษา

นายพัฒนศักดิ์ แสนเมือง

รหัสนักศึกษา

57611037

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร. สรศักดิ์ แดงทอง

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
อาจารย์ ดร. สรศักดิ์ แดงทอง	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล	
รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 13.00 – 14.00 น.

สถานที่สอบ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง FAM 401

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงนริ)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	พัฒนศักดิ์ แสนเมือง
รหัสนักศึกษา	57611037
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.สรศักดิ์ แดงทอง

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันและระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าคือ พนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 264 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายคิดคิดเป็นร้อยละ 66.7 ช่วงอายุของพนักงานจะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสของพนักงาน โสด รายได้ต่อเดือนของพนักงานอยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดยังอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้อีกควรควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ชุมชนการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กรเพื่อลดการใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ การอบรมบุคลากรใหม่ และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อการดำเนินการของกิจการให้มีความต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Employee Engagements of Mitsubishi Elevator (Thailand) Co.,Ltd.
Student Name	Mr. Pattanasak Sanmuang
Student ID.	57611037
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Dr. Sorasak Tangthong

ABSTRACT

This research is aimed to study employee engagement of Mitsubishi Elevator (Thailand) Co., Ltd

The sample group was 264 of any level of employee. The questionnaires were use as the data collection instrument. Percentages, Mean and Standard Deviation were statistic used for analysis. Hypotheses were tested by Independent sample (t-test) and used One – Way ANOVA (F-test) to testing hypotheses which had variables more than two groups and using Scheffe’s test at the 0.05 level of significance.

From this study founded that, most respondents were male, age under 30 years old, bachelor degree education, single status, income in between 30,001 – 40,000 baht per month and year of working experience during 1 – 5 years. The result of this study founded that the overall employees engagements was high level. While considering the level of engagement, the highest level to lowest was engagement perceived, organization norms, and continuity respectively.

Suggestions in this study, the organization should be created the employee engagements activities to come up with employees loyalty, dedicated to work for accomplish the organization goals as well as retain quality employees that become to reduce the recruitment cost, provide new training programs and others Human resource management activities then effect the organization operational smoothly.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก อาจารย์ ดร.สรศักดิ์ แดงทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้โอกาสในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรนาถ แสงมณี ประธานกรรมการในการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ที่กรุณาาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ใน คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการอันเป็นสิ่งมีค่ายิ่ง และเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่น 19 ที่มอบกำลังใจรวมทั้งเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการทุกท่าน สำหรับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ช่วยสนับสนุนและคอยให้กำลังใจด้านการศึกษา มาโดยตลอดการเรียนที่ผ่านมา

พัฒนศักดิ์ แสนเมือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.6 นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของบุคคล.....	24
2.4 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง	34
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	37
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4.2 ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน.....	40
4.3 ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน.....	41
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	45
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุป.....	61
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	64
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	69
ประวัติผู้เขียน.....	75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	37
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	38
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	38
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	39
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	39
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน.....	40
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในประสบการณ์ในการทำงาน	41
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน (ภาพรวม).....	42
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึก	42
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความต่อเนื่อง.....	43
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	44
4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	45
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	46
4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ	48
4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา	49
4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา	50
4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	52
4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	53
4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	55
4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	56
4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานจำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	58
4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์กับ ความผูกพันของพนักงาน.....	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบของความทุ่มเท ของ ISR	15
2.2 Engagement Hierarchy	17
2.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	32



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร สามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้บุคลากรอยากทำงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเท ไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่นและ ต้องการที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้นองค์กรจึงพยายามที่จะดำเนินการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นถึงความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร แล้วจะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจ และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตน เพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานก็ยังช่วยทำหน้าที่ประสานระหว่างความต้องการของพนักงานให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (<http://www.tpa.or.th/. 2554>)

ความผูกพันของพนักงานครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุผลนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้มีความร่วมมือ และปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันของพนักงานนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงข้ามหากพนักงานเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำอยู่แล้วนั้น พนักงานเหล่านี้จะไม่มี ความจงรักภักดี และจะไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นลาออกจากองค์กร ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ดำเนินอยู่เกิดความล่าช้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง เสียเวลาในการสรรหาพนักงานมาทดแทน เสียเวลาการอบรมให้พนักงานเข้าใจในงาน และหากพิจารณาในอีกแง่มุม การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงนั้นก็ส่งผลถึงภาพพจน์ขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะสมัครงานที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

บริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นตัวแทนจำหน่ายลิฟต์และบันไดเลื่อนติดตั้งและบริการบำรุงรักษา มิตซูบิชิ เพียงหนึ่งเดียวในประเทศไทย มียอดขายและส่วนแบ่งตลาดเป็นอันดับหนึ่งในประเทศไทย โดยมีการนำเสนอลิฟต์และบันไดเลื่อนที่มีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน โดยได้ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 ในนามบริษัท วรจักร อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นชื่อเดิม ได้จัดจำหน่ายลิฟต์และบันไดเลื่อนครอบคลุม 77 จังหวัดในประเทศไทยรวมทั้งประเทศกัมพูชาและลาว โดยมีวิสัยทัศน์และนโยบายในการดำเนินธุรกิจคือ “Changes for the Better” คือหลักการที่ว่าด้วยการนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในทุกๆด้านของการดำเนินธุรกิจเพื่อส่งเสริมให้ทุกชีวิตในสังคมถูกยกระดับขึ้น และแนวคิดทางด้านสิ่งแวดล้อมคือ “Eco Changes” เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทุกท่านและมุ่งรักษาความเป็นผู้นำในธุรกิจอย่างต่อเนื่องครบวงจร ด้วยศักยภาพและการค้นคว้าเพื่อให้ได้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย บริษัทไม่เคยหยุดนิ่งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเลือกสรรแต่สิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ลิฟต์โดยสารบ้าน ลิฟต์ขนเตียงคนไข้ ลิฟต์ขนส่งสินค้า ลิฟต์แก้ว บันไดเลื่อน ทางลาดเลื่อน ผลิตภัณฑ์รักษาความปลอดภัยในการคุมสิทธิ์ผ่านเข้า-ออก (Access Control System) แผนกปรับปรุงลิฟต์ (Modernization) โดยคำนึงถึง “Quality and Safety” เป็นสิ่งสำคัญสูงสุดภายใต้พื้นฐานแนวความคิดเดียวกัน คือ “Quality in Motion” ตั้งแต่กระบวนการผลิต กระบวนการติดตั้ง ไปจนถึงกระบวนการบำรุงรักษา ทำให้ผลิตภัณฑ์ มิตซูบิชิโดดเด่นในเรื่องของคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ลูกค้าและผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์ของ มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) ทุกท่านสามารถไว้วางใจได้ว่าผลิตภัณฑ์มีการออกแบบภายใต้พื้นฐานของ “คุณภาพและความปลอดภัย” เป็นสำคัญผนวกกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมทันสมัยซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ มิตซูบิชิ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการและความสะดวกสบายสูงสุด

บริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับพนักงานภายในองค์กร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงาน โดยจะทำการศึกษากลุ่มพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคาดหวังเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันของพนักงาน และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อให้องค์กรตระหนักถึงพื้นฐานความพึงพอใจที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน และอาจนำไปใช้เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในอนาคต

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในอนาคต และลดจำนวนการลาออกของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมดจำนวน 775 คน(มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 264 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

1. ความเข้าใจในงาน
2. ความอิสระในการทำงาน
3. ความหลากหลายในการทำงาน
4. ความท้าทายในการทำงาน
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

1. การตระหนักว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
4. ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร
5. ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ทักษะที่ดีที่มีต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ด้านความรู้สึกรัก
2. ด้านความต่อเนื่อง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของ พนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

1.6 นิยามศัพท์

องค์การ หมายถึง การนำเอาส่วนต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงาน ลู่ลวงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่ ลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ

พนักงาน หมายถึง บุคคลากรที่ทำงานในสำนักงานทั่วไปทั้งส่วนราชการการและเอกชน ในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท มิตรชูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ลักษณะงาน หมายถึง แสดงถึงรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กระบวนการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขที่แสดงถึงลักษณะงานประกอบไปด้วย ความเข้าใจภายในการทำงานคือ ผลของการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยพิจารณาจากงานที่กำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนเห็นการเปลี่ยนแปลง ความมีอิสระในการทำงานคือ การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหลากหลายคือ ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายามด้านหลักการ วิธีการ เทคนิคและทักษะต่างๆ โดยพิจารณาที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำท่ายคือ งานที่น่าสนใจที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โอกาสก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การ ได้พัฒนาความรู้และความมั่นคงในอนาคต

ประสบการณ์ในงาน หมายถึง ประสบการณ์ต่างๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานใน องค์กร ในที่นี้หมายถึงประสบการณ์ในการทำงาน หน้าที่ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและ ความสำคัญต่อองค์กรคือ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของตนในองค์กรว่าได้ยอมรับการ ครอบงำและให้ความสำคัญ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรคือ ความปรารถนาที่ จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรคือ การรับรู้ที่มีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจในองค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กรคือ การรับรู้ว่าองค์กรสามารถ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตได้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานคือ แนวโน้มของ ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ทัศนคติต่อองค์กร แนวโน้มของความรู้สึกที่มีต่อ องค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา “ความผูกพันของพนักงาน บริษัท มิตรบุษิณี เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการวิจัย โดยสรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของบุคคล
4. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 174 – 175) ได้ศึกษา ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้ อย่างน่าสนใจหลายท่านดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105 – 107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องของระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการ ได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยอย่างเช่นเขาอาจจะ สูญเสียเวลาแรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า โนที่ทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน
2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวมโดย Becker และ Billings ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น

ปรีชา วัชรราชย์ (2550, หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและ พัฒนาองค์กรส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจากผลการวิจัยของนักวิชาการพบว่าองค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้มีแผนการฝึกอบรมและเป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคง
2. ปัจจัยด้านองค์กรเช่นองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน อย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549, หน้า261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกันการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงานร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทำให้

พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สวนีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้าและการสร้างกำไรสูงสุด องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงานอันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไร สูงสุดให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรผู้บริหาร ต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วม ผลักดันให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจังโดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือการทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อ

องค์กรเมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมในองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์การ

วิทาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกันการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้พนักงานร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข(2548, หน้า14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ทาวเวอร์ (Tower, 2007:174) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเขาไปในงานมากกว่าการทำงาน โดยปกติซึ่งต้องใช้เวลาสมองหรือพลังงานที่มากขึ้น

ชาร์ลส์ (Charles, 2006: 174) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (Tower, 2007) คือแหล่งทรัพยากรการสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้ สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กัปแมน (Gubman,1998 อ้างถึงใน ชัลวานา สะซานี, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์การว่า คือการทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกจ้างและองค์การ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและ เป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

2.1.2 ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) Edward L. Gubman (1998 อ้างใน สมชี้น นาคพลัง, 2547 : 7) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานคือการที่พนักงานทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายขององค์กร ในขณะที่ Theresa Welbourn (2003 อ้างใน สมชี้น นาคพลัง, 2547 : 8) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้มีการพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยได้มีการอธิบายว่าบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
2. บทบาทสมาชิกในทีม (Team Member Roles) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยผลักดันให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) คือการที่พนักงานคิดค้นแนวความคิดและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงาน และการทำการสอบถามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) คือการที่พนักงานลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ที่ตนอยากที่จะพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตน เพื่อที่จะได้นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้คิดค้นไปลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะมากขึ้น
5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร คือการที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยสนับสนุนบริษัท โดยไม่ได้คำนึงว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน แต่เป็นการทำเพื่อองค์กรและส่วนร่วม

Charlie Watts, Head of Tower Perrin (2003 อ้างถึงใน สมชี้น นาคพลัง 2547 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความตั้งใจ ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหนและความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ คือปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายของความผูกพันของพนักงานที่ได้กล่าวมานั้น เห็นได้ว่าการให้แนวความคิดหรือความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งนักวิชาการและองค์กรวิจัยต่างๆ ซึ่งก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่าแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่างๆ คือแนวความคิดของ Kahn ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอยากจะนำเสนอแนวความคิดของสถาบันองค์กรที่ปรึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization

The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาคำถามที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น

จากการสำรวจ ทำให้ Gallup ค้นพบ คำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
6. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)
2. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count)
3. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ
4. (The mission or purpose of company make me feel my job is important)
5. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
6. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
7. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
8. เมื่อปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับขั้นความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย
 - ความคาดหวัง
 - เครื่องมือและอุปกรณ์
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย
 - โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
 - การได้รับการยอมรับ
 - การดูแลเอาใจใส่ การพัฒนา
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย
 - การยอมรับในความคิดเห็น
 - วัตถุประสงค์
 - เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ เพื่อนที่ดีที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย
 - ความก้าวหน้า
 - การเรียนรู้และพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. แนวคิดของ Alpha Measure

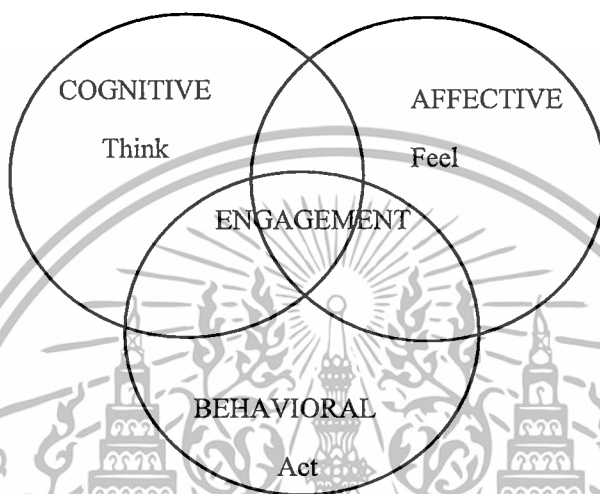
Alpha Measure เป็นองค์กรที่มีระบบ web based ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่ผูกถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น และมีความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยทาง Alpha Measure เน้นว่าความผูกพันนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้นภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงานซึ่งคุณเจสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. แนวคิดของ ISR

[ISR] (2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจได้ให้ความหมายว่าความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน คือการที่พนักงานมีความเชื่อต่อองค์กรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเข้าใจภาพรวมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกโดยไม่ผ่านการคัดค้าน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางธุรกิจขององค์กรมีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร เพื่อช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานจะแสดงพฤติกรรมสอง อย่างคือ 1. บรรณาณาที่จะอยู่กับองค์กร 2. เต็มใจและพยายามเป็นพิเศษเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ได้แบ่งองค์ประกอบความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 2.1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความทุ่มเทของ ISR

ที่มา : International Survey Research, 2004

1. ด้านการรับรู้ (Cognitive) คือการที่พนักงานเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนับสนุนค่านิยมหลักและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) คือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในทางที่ดี โดยที่พวกเขาจะมีความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือ สิ่งต่างๆที่บุคคลทำเช่น การพูด การคิด และการแสดงออก ซึ่งการกระทำมีผลมาจากทัศนคติโดยพนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ว่าตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

Tower Perrin (2003) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความทุ่มเทจะมีลักษณะดังนี้

1. มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรอย่างจริงจัง
2. มีความภูมิใจที่ทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จมาจากงานของตัวเอง

4. พูดถึงองค์กรในทางที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. พนักงานรู้สึกว่าเป็นบริษัทสนับสนุนให้พนักงานทำงานให้ดีที่สุด
6. เข้าใจว่าแผนกตนเองมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรอย่างไร
7. เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
8. มีแรงจูงใจที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
9. มีความพยายามที่จะให้ได้ผลงานตามที่คาดหวัง

4. แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 สำหรับในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้ มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถอยู่ได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวกและพิจารณาจากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงาน ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายดูจากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 7 ประการ ดังนี้ (Hewitt Associates, 2003 อ้างใน จิรประภา อัครบวร, 2549 : 341)

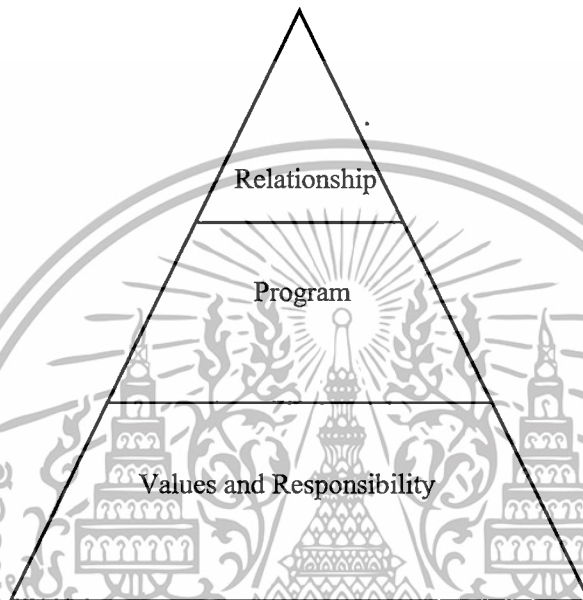
1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทน โดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนี้ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาความผูกพันของพนักงานในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กรจากพนักงาน 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดี ที่สุด (Best employees) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าพนักงานที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% จากการสำรวจพบว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดี ที่สุดนั้นจะมีระดับความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แนวคิดของ Dr.Ed Gubman

Dr.Ed Gubman ได้มีมุมมองว่าความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม (Program) และ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 Engagement Hierarchy

แหล่งที่มา : Ed Gubman.2003. Increasing and Measuring Engagement (Online).

Available URL:http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html

(อ้างใน จิตรประภา อัครบวร, 2549 : 342)

จากแผนภาพ สามารถอธิบายได้ว่า การจะเพิ่มความผูกพันให้เกิดในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน 3 ลำดับขั้น กล่าวคือ เรื่องแรกเป็นส่วนของคุณค่าและความรับผิดชอบซึ่งถือเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน ทั้งนี้การให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำงานให้องค์กร ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการหรือการจัดฝึกอบรมนั้น ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย ประการสุดท้ายในเรื่องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของความสัมพันธ์นั้น ก็มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่าแนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือในนักวิชาการแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันไป แต่จากการให้ความหมายของนักวิชาการหรือองค์กรสถาบันต่าง ๆ นั้นจะพบว่าลักษณะสำคัญที่เหมือนกันบางประการของแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับความรู้สึก การแสดงทางพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สมชีน นาคพลั้ง (2547 : 9) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงาน และเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. ผู้บริหาร
3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ
4. ความเป็นอยู่ที่ดี
5. ทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคมและประเทศชาติ
7. องค์กร แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน
8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

กฤษสุวรรณ นวกุล (2547 : 22) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่นความหลากหลายในงาน ความเป็นอิสระส่วนตัว สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานและอยู่ในตำแหน่งงานสูง จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การรับรู้ลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึ่งพาได้ของ องค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กร โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้ กำหนด ปัจจัยที่ ส่งผล ต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนาย ลักษณะงานที่หลากหลายความประจักษ์ในงาน ความอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ทัศนคติของตนต่องาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้และโครงสร้างขององค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554:176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน(Employee Engagements)และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่

4. ความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล(Individual Value), เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อทั้งงานการมอบอำนาจ (Empowerment) คือพนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development Plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ปัญหาและ การมีเป้าหมายร่วมกันจากสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ(Values and Responsibilities), โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถอธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้นกล่าวคือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันเพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงาน

ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตาม ในบางองค์กรที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัด จึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับชั้นมีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงานเพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้นในการพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การทำงานด้วยตนเอง (Work Itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที้องค์กรต้องการจะได้รับ
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงาน (Opportunities for Contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์การคำนวณว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของกลุ่ม หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพัน โดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ทั้งในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้ องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงิน โบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุพนักงานใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึง พันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมขององค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุป ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของบุคคล

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ (Maslow.) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้งหมด 5 ขั้นตอนนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อมีบุคคลที่ได้รับการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์ คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูง

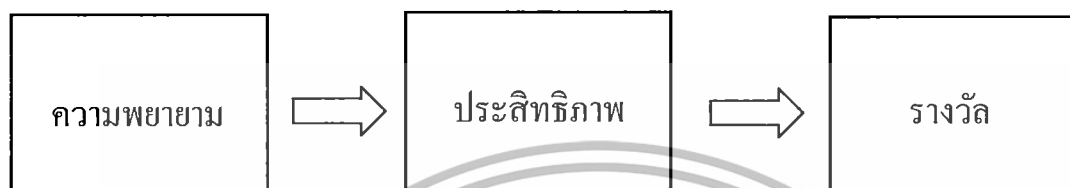
2.3.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

วิกเตอร์ ฮาโรลด์ วรูม (Victor Harold Vroom) อาจารย์จากโรงเรียนบริหารจัดการ เยล (Yale School of Management) ได้ค้นคว้าหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับและพบว่า มนุษย์ตัดสินใจทำสิ่งใด ก็เป็นเพราะความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นการจูงใจให้พนักงานทำงาน จึงทำได้โดยใช้รางวัลหรือผลลัพธ์ มาทำให้พึงพอใจต่อเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดความพยายาม
องค์ประกอบของแรงจูงใจในทฤษฎีของอวรัม มีดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valance}$$



Expectancy

Instrumentality

Valance

Expectancy:

Effort

→

Performance

(E→P)

เป็นการคาดหวังว่าหากพยายามเต็มที่แล้ว ผลงานจะมีประสิทธิภาพดีขึ้นหรือไม่ถ้าพิจารณาแล้วพบว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่เกินความสามารถที่จะทำได้ระดับความคาดหวังก็จะมีสูงหากพิจารณาแล้วต่อให้พยายามให้ตายก็ไม่สำเร็จ แบบนี้รับรองได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

Instrumentality:

Performance

→

Outcome

(P→O)

เป็นความเชื่อที่ว่า หากทำสิ่งหนึ่ง ได้สำเร็จตามท จะได้รับรางวัลตามมาถ้าทำงานหนักกว่าคนอื่น ผลงานดีกว่าคนอื่น แต่ไม่ได้รับอะไรตอบแทนกลับมา ทั้ง ๆ ที่ใช้ความพยายามอย่างมาก จะทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและหากรางวัลที่ได้ไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานแรงจูงใจก็จะต่ำ เช่น ถ้าการปรับเงินเดือนเป็นไปตามอายุงานเพียงอย่างเดียวไม่ว่าจะทำงานดี หรือไม่ดีก็ตาม พนักงานย่อมไม่มีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานจะนั้นแล้ว ถ้าจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องกำหนดรางวัลในระดับที่ไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ คนที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ควรจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

Valance-V(R)

ความพอใจในผลลัพธ์ของแต่ละคนซึ่งต่างกันเบี่ยขยันเดือนละ 500 บาท อาจสำคัญมากสำหรับคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนึ่ง แต่กับอีกคนอาจไม่ต้องการที่จะได้สำหรับบางคนอาจไม่ได้ต้องการผลตอบแทนที่เป็นรายได้ แต่อาจจะต้องการตำแหน่ง เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือบางครั้งแค่คำชื่นชมก็เป็นสิ่งที่พึงพอใจแล้วหากจะสร้างแรงจูงใจ ก็ควรต้องรู้ความต้องการของแต่ละคน

2.4 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญดา ศิริสาคร (2556) ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าในการวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คนโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้พนักงานโดยมีจากการศึกษาพบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ คือ จากผลการศึกษามีประเด็นที่พนักงานบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และต้องนำมาพิจารณาแก้ไขการดำเนินงานของบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะสามารถนำบริษัทไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี บริษัท มีนโยบายในการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนและอย่างชัดเจน, งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับท่าน, ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี, ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน, ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี, ขณะทำงานมักถูกรบกวนจากผู้อื่นอยู่สม่ำเสมอและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความคิดเห็นร่วมกันว่าควรทำการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดความทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และจากการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้ง 6 ด้าน คือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดนั้นแสดงว่าการดูแลพนักงานทุกคนก็สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ บริษัทประสบความสำเร็จในการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจนทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของทัศนคติในการทำงานของลักษณะประชากรที่ต่างกัน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเพื่อนที่ร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง ส่วนบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง และด้านความต่อเนื่องพนักงานยังคงอยากทำงานกับบริษัทต่อไปนี้เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม พนักงานคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

ปนัดดา วัฒน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าเส้นทางที่ทา ให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีความสูงที่สุดคือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของธัญญา ผลอนันต์ (2546: 37) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรต้องอาศัยหลักการบริหารงานด้วยความเสมอภาค ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีพื้นฐานหลักมาจากการยอมรับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 69) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีนโยบาย การบริหารงานที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกต่อเงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมมากขึ้น

จากนั้นเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (ฮารี พันธัมณี, 2538: 10) ที่กล่าวไว้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่ถ้าพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น ได้งานวิจัยของผาสุก สุมามาลย์กุล (2550: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก และงานวิจัยของรัชชัย ศรีสราด (2549: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นคือเมื่อครูได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สวัสดิการที่เหมาะสม และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่อยู่ดีธรรม ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ต่อมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Ryan และ Deci (2000: 68) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานที่สำคัญของแรงจูงใจ และทฤษฎีแรงจูงใจของวรูมหรือที่เรียกอีกชื่อว่าทฤษฎีความคาดหวัง (Davis and Newstrom, 1985: 95) ที่กล่าวไว้ว่า ความพอใจ ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าเมื่อครูเกิดความพึงพอใจใน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบนโยบาย การบริหารและการปกครองแล้ว ครูจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลังจากนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จได้รับคำ ยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่นแล้ว จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในภาระงานของตน รวมทั้งหากได้รับการสนับสนุนและเพิ่มพูนความรู้ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะทำให้ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดีขึ้น

ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูมีเจตคติทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูที่ดี จะทำให้ครูมีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น และความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ถ้าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดความคิดก่อนนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูล มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้มีเจตคติต่อวิชาชีพที่ดี และมีความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมได้มากขึ้นเช่นกัน

หากพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม ในเส้นทางที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์มีค่ารองลงมา พบว่า อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงานส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของสา เนียร สามแก้ว (2546: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพและความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีขึ้น และแน่นอนว่าสิ่งที่ตามมาก็คือครูสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมได้มากขึ้นเช่นกัน

ศุภกิตต์ กิจประพทุทธ์กุล (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แวงคอกริชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัดพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก ริชอร์ส เซ็นเตอร์ ในด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับทำนรู้สึกไม่พอใจนโยบายและการบริหารงานของบริษัทเพราะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวทำนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆของบริษัท ในระดับความเห็นที่มาก ตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วย ท่านสามารถนำนโยบายของบริษัทมาปฏิบัติจนบรรลุผล การบริหารงานของบริษัท มักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งทำให้ท่านเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน บริษัทได้กำหนดนโยบายและการบริหารงานรวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับความเห็นปานกลาง

จันจิรา โสประจัน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานคั้งนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นผู้ริเริ่มสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเลียนแบบในสิ่งที่ดี สอดคล้องกับ เสรี วงษ์มณฑา สุขุม เถลยทรัพย์ และชัชณะ เตชชฌา (2550, หน้า115) กล่าวว่า ถ้าเราต้องการให้พนักงานที่อยู่ใต้การนำของเราเป็นคนดี เราก็ต้องเป็นคนดีให้เขาเห็น เราต้องเป็นแบบอย่างของคนชื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างของคนมีคุณธรรมมีศีลธรรม เป็นแบบอย่างของคนที่มีความยุติธรรม เทียงตรง เคารพกติกา และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำให้เขาเห็นเป็นแบบอย่าง ทำตัวเป็นต้นแบบให้เขาทำตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ ทรดาล (2540) พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชานอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญและยกย่องพนักงานที่มีอายุงานมาก และประพฤติกรรมดีเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน เช่น มอบรางวัลให้คนรักองค์กรที่ทำงานดี มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป ตลอดจนเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล และ กัทธาทิพย์ ทรงบุญญา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้านการจัดการความรู้และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการจัดการความรู้ พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jie Yang et al (2011) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสามารถของการจัดการความรู้และการเติบโตขององค์กร” ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และการจัดการความรู้นี้เป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ นำมาใช้ปฏิบัติในองค์กรของตนมากขึ้น นอกจากนี้จากการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่าทวนทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ ซึ่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถสรุปองค์ประกอบของการจัดการความรู้ได้ว่าประกอบด้วย 1) ทูททางปัญญา 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล และ3) แหล่งของข้อมูลความรู้ โดยทั้งหมดนี้จะทำให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน องค์ประกอบด้านผลการปฏิบัติงานผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านผลการปฏิบัติงานและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลผลการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน และความสามารถเกี่ยวกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของKaprinis Stylianos (2013) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานนั้นจะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับสูงนั้นคือปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง และสอดคล้องกับทฤษฎี นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า นักวิชาการที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นนอกจาก จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีแล้วนั้นกระบวนการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พวกเขามีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

ธนวินทร์ พัฒนเศรษฐ (2546) ศึกษาเรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนและระยะเวลาในการทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานแบบหลายด้าน จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านบุคคลและด้านลักษณะงาน พบว่าอุปนิสัยมีอิทธิพลในการเลือกกระทำ อุปนิสัยประสานพลังและอุปนิสัยรักษาคูณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านบุคคลและด้านลักษณะงานในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานธนาคารเป็นคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานใดๆ เป็นคนที่น่าเอาความรู้ความสามารถในอดีตมาปรับใช้ได้และคงรักษาสິงดีๆ เหล่านั้นไว้ให้อยู่ตลอดไป จะทำให้ความพึงพอใจกับบุคคลรอบข้างพอใจกับลักษณะงานที่ทำทำอยู่ และมีความสัมพันธ์บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ความพึงพอใจในการทำงานด้านการจัดการอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานธนาคารหมั่นทบทวนความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในคงอยู่กับเราเสมอก็จะมีความสามารถในการจัดการกิจการงานต่างๆที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ส่วนในการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานแบบรายข้อ จะเห็นได้ว่า อุปนิสัยมีอิทธิพลในการเลือกกระทำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถและ การได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถในทิศทางเดียวกัน อุปนิสัยเริ่มด้วยจุดหมายในใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมักช่วยกันทำงานและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ในทิศทางตรงกันข้ามอุปนิสัยทำสิ่งสำคัญก่อนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานมักช่วยกันทำงานและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ในทิศทางตรงกันข้าม อุปนิสัยคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่ายและอุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การสามารถแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานได้อย่างสบายใจเสมอ เพื่อนร่วมงานมักช่วยกันทำงานและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี งานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่น่าสนใจ ปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีความเหมาะสมและผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารในทิศทางเดียวกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานและความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทำการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลและความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวิทยานิพนธ์ รายงานทางวิชาการ บทความ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีผู้เก็บรวบรวมไว้ก่อนแล้ว เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎีที่จะนำมาใช้ รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องด้วยพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีการออกไปทำงานตามโครงการต่างๆ และจะมีการหมุนเวียนกันไปตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ ไม่สามารถเผยแพร่เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นประโยชน์ของเอกสารนี้ การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการต่างๆ ไม่ค่อยได้เข้าออฟฟิศทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถใช้การสุ่มแบบเจาะจงได้จึงเลือกวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ในการวิจัยโดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการสมาชิกภาพในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีระดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ระดับความคิดเห็น

คะแนน

มากที่สุด

5

มาก

4

ปานกลาง

3

น้อย

2

น้อยที่สุด

1

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันของพนักงาน

3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 775 คน(มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์, 2559)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 886) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

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

โดย เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าของความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้ $e = 0.05$)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{775}{1+(775 \times (0.05)^2)} = 264 \text{ คน}$$

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตัวเอง
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ตามต้องการแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social for Windows)
3. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
4. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์
5. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. ประมวลผลข้อมูลตามจุดหมายของการศึกษาวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

2.3 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร ก่อนโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

3. การแปลความหมาย

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

ช่วงการวัด

แทนค่าได้ดังนี้

	$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
	$= \frac{5-1}{5} = 0.80$
ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลของการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จากการเก็บข้อมูลตัวอย่าง 264 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	176	66.7
หญิง	88	33.3
รวม	264	100.0

4.1.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 141 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	141	53.4
30 - 40 ปี	86	32.6
41 - 50 ปี	28	10.6
51 ปีขึ้นไป	9	3.4
รวม	264	100.0

4.1.3 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนมากที่สุด คือ 206 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และระดับปริญญาโท จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	15.2
ปริญญาตรี	206	78.0
ปริญญาโท	18	6.8
ปริญญาเอก	0	0.0
รวม	264	100.0

4.1.4 สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด คือ 157 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ หม้าย/หย่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	157	59.5
สมรส	99	37.5
หม้าย/หย่า	8	3.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	264	100.0

4.1.5 รายได้ต่อเดือน

การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวนมากที่สุดคือ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	48	18.2
20,000 – 30,000 บาท	96	36.4
30,001 – 40,000 บาท	98	37.1
40,001 – 50,000 บาท	10	3.8
50,001 บาทขึ้นไป	12	4.5
รวม	264	100.0

4.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 อยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	33	12.5
1 – 5 ปี	118	44.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6 – 10 ปี	69	26.1
11 – 15 ปี	24	9.1
16 – 20 ปี	12	4.5
20 ปีขึ้นไป	8	3.0
รวม	264	100.0

4.2 ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน

4.2.1 ลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือลักษณะงานของพนักงานมีโอกาสติดต่อกับทั้งบุคคลภายนอกและภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) และพนักงานรู้สึกว่างานมีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. มีความเข้าใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	3.87	0.69	4
2. รู้สึกว่าท่านมีอิสระในการทำงาน	3.84	0.70	6
3. รู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย	3.85	0.70	5
4. รู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.90	0.68	3
5. ลักษณะงานของท่านมีโอกาสติดต่อกับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร	3.95	0.70	2
6. มีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.95	0.82	1
รวม	3.89	0.53	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานใน องค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) และมีความรู้สึกว่างค์การนี้สามารถพึ่งพาได้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการ ทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. มีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	3.83	0.67	5
2. มีรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคุณ ได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.72	6
3. มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	3.85	0.67	4
4. มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้	3.89	0.68	3
5. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.93	0.68	1
6. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.92	0.73	2
รวม	3.86	0.59	

4.3 ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

4.3.1 ความผูกพันของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความ ผูกพันของพนักงานในภาพรวมทั้งหมดยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) และด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน (ภาพรวม)

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
ด้านความรู้สึกรัก	3.86	0.67	1
ด้านความต่อเนื่อง	3.74	0.61	3
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.80	0.75	2
รวม	3.80	0.68	

จากการศึกษาพบว่า แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มิตรชูบิซิ เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.91) รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) และพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนภายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึกรัก

ด้านความรู้สึกรัก	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มิตรชูบิซิ เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	4.09	1.91	1
2. มีความรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	3.80	0.73	5
3. มีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	3.81	0.72	4
4. มีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนภายในครอบครัวของท่าน	3.83	0.74	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความรู้สึก	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
5. มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.78	0.78	6
6. มีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจใดๆ	3.85	0.68	2
รวม	3.86	0.67	

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความต่อเนื่องภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ มีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) และพนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. มีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการ	3.81	0.69	2
2. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	3.75	0.76	4
3. มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	3.65	0.84	5
4. เงินไม่เพียงพอหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	3.56	0.83	6
5. ยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.89	0.74	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
6. มีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท มิตรพิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน	3.76	0.82	3
รวม	3.74	0.61	

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.96) รองลงมาคือมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.72) และ พนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความผูกพัน		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. องค์กรนี้เหมาะสมที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.78	0.78	4
2. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.80	0.86	3
3. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้	3.92	1.96	1
4. รู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรมีปัญหา	3.74	0.83	5
5. มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.81	0.72	2
6. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่ามันไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรตอนนี้	3.72	0.85	6
รวม	3.80	0.75	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H0 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	t-test for Equality Mean					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	ชาย	3.89	0.58	1.21	262	0.01*
	หญิง	3.79	0.81			
ด้านความต่อเนื่อง	ชาย	3.81	0.55	2.68	262	0.05
	หญิง	3.59	0.70			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	3.81	0.65	0.58	262	0.20
	หญิง	3.76	0.93			
ภาพรวม	ชาย	3.84	0.59	1.48	262	0.08
	หญิง	3.71	0.81			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างจากเพศหญิง

จากการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe test)

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานการที่แตกต่างกัน

H0 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงาน ($F = 10.76$, Sig. = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 6.24$, Sig. = 0.00) ด้านความต่อเนื่อง มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 11.69$, Sig. = 0.00) และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 8.57$, Sig. = 0.00) เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และความผูกพันของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่มได้แก่ต่ำกว่า 30 ปี, 30 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	7.85	3	2.62	6.24	0.00*
ภายในกลุ่ม	109.08	260	0.42		
รวม	116.93	263			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	11.67	3	3.89	11.69	0.00*
ภายในกลุ่ม	86.50	260	0.33		
รวม	98.17	263			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	13.39	3	4.46	8.57	0.00*
ภายในกลุ่ม	135.34	260	0.52		
รวม	148.73	263			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	10.51	3	3.50	10.76	0.00*
ภายในกลุ่ม	84.67	260	0.33		
รวม	95.18	263			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุ 2 คู่ นั่นคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี

ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุ 3 คู่ นั่นคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุ 3 คู่ นั่นคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

ภาพรวมมีความแตกต่างกันตามช่วงอายุ 3 คู่ นั่นคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี กับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงาน		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
ด้านความรู้สึกรู้สึก	\bar{X}				
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.70			
	30 – 40 ปี	4.00	0.00*		
	41 – 50 ปี	4.16	0.00*	0.26	
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.19	0.99	0.51
ด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}				
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.54			
	30 – 40 ปี	3.91	0.00*		
	41 – 50 ปี	4.03	0.00*	0.34	
	51 ปีขึ้นไป	4.15	0.00*	0.24	0.59
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}				
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.61			
	30 – 40 ปี	3.90	0.00*		
	41 – 50 ปี	4.21	0.00*	0.05	
	51 ปีขึ้นไป	4.35	0.00*	0.08	0.62
ภาพรวม	\bar{X}				
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.62			
	30 – 40 ปี	3.94	0.00*		
	41 – 50 ปี	4.13	0.00*	0.11	
	51 ปีขึ้นไป	4.17	0.00*	0.25	0.89

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H0 : การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H1 : การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรพิชชี เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงาน ($F = 3.73$, $Sig. = 0.03$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกละและด้านความต่อเนื่อง การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 4.23$, $Sig. = 0.02$) เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 3 กลุ่มได้แก่ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ ปริญญาโท (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกละ					
ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	2.69	0.07
ภายในกลุ่ม	114.56	261	0.44		
รวม	116.93	263			
ด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	0.74	1.99	0.14
ภายในกลุ่ม	96.69	261	0.37		
รวม	98.17	263			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	4.67	2	2.34	4.23	0.02*
ภายในกลุ่ม	144.06	261	0.55		
รวม	148.73	263			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.64	2	1.32	3.73	0.03*
ภายในกลุ่ม	92.54	261	0.36		
รวม	95.18	263			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความแตกต่างกันตามการศึกษา 1 คู่ นั่นคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ภาพรวมความแตกต่างกันตามการศึกษา 1 คู่ นั่นคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.48		
	ปริญญาตรี	3.86	0.00*	
	ปริญญาโท	3.79	0.15	0.70
ภาพรวม	\bar{X}			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57		
	ปริญญาตรี	3.85	0.01*	
	ปริญญาโท	3.80	0.30	0.49

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H0 : กลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 : กลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงาน ($F = 5.32$, Sig. = 0.05) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกร่วมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพการสมรสจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 5.12$, Sig. = 0.00) และด้านความต่อเนื่องของกลุ่มสถานภาพการสมรสจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 5.09$, Sig. = 0.00) การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด, สมรส และหม้าย/หย่า (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	4.45	2	2.21	5.12	0.00*
ภายในกลุ่ม	112.51	261	0.43		
รวม	116.93	263			
ด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	3.69	2	1.84	5.09	0.00*
ภายในกลุ่ม	94.48	261	0.36		
รวม	98.17	263			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3.19	2	1.60	2.86	0.06
ภายในกลุ่ม	145.55	261	0.56		
รวม	148.73	263			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.73	2	1.86	5.32	0.05
ภายในกลุ่ม	91.46	261	0.35		
รวม	95.18	263			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส 1 คู่ นั่นคือสถานภาพโสดกับ

สถานภาพสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส 1 คู่ นั่นคือสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส

ภาพรวมความแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส 1 คู่ นั่นคือสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันของพนักงาน		โสด	สมรส	หมีย/ หย่า
ด้านความรู้สึก	\bar{X}			
	โสด	3.75		
	สมรส	4.02	0.02*	
	หมีย/ หย่า	3.94	0.44	0.73
ด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}			
	โสด	3.64		
	สมรส	3.88	0.02*	0.91
	หมีย/ หย่า	3.85	0.32	
ภาพรวม	\bar{X}			
	โสด	3.70		
	สมรส	3.95	0.00*	
	หมีย/ หย่า	3.86	0.45	0.70

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H0 : กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H1 : กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรพิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามกลุ่มกลุ่มรายได้ต่อเดือนพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงาน ($F = 4.77, Sig. = 0.00$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 2.79, Sig. = 0.03$), ด้านความต่อเนื่องกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 3.91, Sig. = 0.00$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคมกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 4.79, Sig. = 0.00$) การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 5 กลุ่มได้แก่ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	4.83	4	1.21	2.79	0.03*
ภายในกลุ่ม	112.09	259	0.43		
รวม	116.93	263			
ด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	5.60	4	1.40	3.91	0.00*
ภายในกลุ่ม	92.57	259	0.36		
รวม	98.17	263			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	10.25	4	2.56	4.79	0.00*
ภายในกลุ่ม	138.49	259	0.54		
รวม	148.73	263			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.53	4	1.63	4.77	0.00*
ภายในกลุ่ม	88.66	259	0.34		
รวม	95.18	263			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ด้านความรู้สึกมีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 2 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 20,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท และต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 50,000 บาทขึ้นไป

ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 4 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 20,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท, ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 50,000 บาทขึ้นไป 20,000 – 30,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป และ 30,001 – 40,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 6 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 20,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท, ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 50,000 บาทขึ้นไป 20,000 – 30,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท 20,000 – 30,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป 30,001 – 40,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป

ภาพรวมมีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 6 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 20,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท, ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ 50,000 บาทขึ้นไป 20,000 – 30,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท 20,000 – 30,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป 30,001 – 40,000 บาทกับ 40,001 – 50,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาทกับ 50,000 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันของพนักงาน		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 40,000 บาท	สูงกว่า 20,000 บาท
ด้านความรู้สึกรัก	\bar{X}					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.67					
20,000 – 30,000 บาท	3.88	0.07				
30,001 – 40,000 บาท	3.85	0.14	0.70			
40,001 – 50,000 บาท	4.22	0.02*	0.13	0.09		
50,000 บาทขึ้นไป	4.25	0.00*	0.07	0.45	0.91	
ด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.56					
20,000 – 30,000 บาท	3.70	0.17				
30,001 – 40,000 บาท	3.76	0.06	0.51			
40,001 – 50,000 บาท	4.07	0.02*	0.07	0.12		
50,000 บาทขึ้นไป	4.22	0.00*	0.01*	0.01*	0.54	
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.60					
20,000 – 30,000 บาท	3.74	0.28				
30,001 – 40,000 บาท	3.80	0.11	0.53			
40,001 – 50,000 บาท	4.35	0.00*	0.01*	0.03*		
50,000 บาทขึ้นไป	4.44	0.00*	0.00*	0.01*	0.76	
ภาพรวม	\bar{X}					
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.61					
20,000 – 30,000 บาท	3.78	0.11				
30,001 – 40,000 บาท	3.80	0.06	0.73			
40,001 – 50,000 บาท	4.21	0.00*	0.03*	0.04*		
50,000 บาทขึ้นไป	4.31	0.00*	0.00*	0.01*	0.71	

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงาน ($F = 8.21$, Sig. = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 2.79$, Sig. = 0.03), ด้านความต่อเนื่องกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 3.91$, Sig. = 0.00) และด้านบรรทัดฐานทางสังคมกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($F = 4.79$, Sig. = 0.00) การศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้ง 6 กลุ่มได้แก่ต่ำกว่า 1 ปี, 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	8.73	5	1.75	4.16	0.00*
ภายในกลุ่ม	108.20	258	0.42		
รวม	116.93	263			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	14.03	5	2.81	8.60	0.00*
ภายในกลุ่ม	84.14	258	0.33		
รวม	98.17	263			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	19.31	5	3.86	7.70	0.00*
ภายในกลุ่ม	129.43	258	0.50		
รวม	148.73	263			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	13.07	5	2.61	8.21	0.00*
ภายในกลุ่ม	82.12	258	0.32		
รวม	95.18	263			

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความแตกต่างกันตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 กลุ่ม นั่นคือ ต่ำกว่า 1 ปี กับ 6 – 15 ปี, 1 – 5 ปีกับ 6 – 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 16 – 20 ปี และ 1 – 5 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป

ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 1 ปี กับ 6 – 15 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับ 16 – 20 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป, 1 – 5 ปีกับ 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปีกับ 16 – 20 ปี และ 1 – 5 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความแตกต่างกันตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 กลุ่ม นั่นคือ ต่ำกว่า 1 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป, 1 – 5 ปีกับ 6 – 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 15 – 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 16 – 20 ปี, 1 – 5 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป และ 6 – 10 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป

ภาพรวมมีความแตกต่างกันตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 กลุ่ม นั่นคือต่ำกว่า 1 ปีกับ 6 – 15 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับ 16 – 20 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป, 1 – 5 ปีกับ 6 – 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 11 – 15 ปี, 1 – 5 ปีกับ 16 – 20 ปี และ 1 – 5 ปีกับ 20 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันของพนักงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
ด้านความรู้สึก	\bar{X}						
ต่ำกว่า 1 ปี	3.71						
1 – 5 ปี	3.70	0.91					
6 – 10 ปี	4.08	0.01*	0.00*				
11 – 15 ปี	4.00	0.13	0.06	0.53			
16 – 20 ปี	4.11	0.07	0.04*	0.87	0.57		
20 ปีขึ้นไป	4.17	0.08	0.05*	0.71	0.48	0.85	
ด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}						
ต่ำกว่า 1 ปี	3.63						
1 – 5 ปี	3.52	0.35					
6 – 10 ปี	4.00	0.00*	0.35				
11 – 15 ปี	3.87	0.12	0.00*	0.31			
16 – 20 ปี	4.06	0.03*	0.00*	0.78	0.35		
20 ปีขึ้นไป	4.17	0.02*	0.00*	0.45	0.20	0.67	
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}						
ต่ำกว่า 1 ปี	3.78						
1 – 5 ปี	3.54	0.08					
6 – 10 ปี	4.00	0.16	0.00*				
11 – 15 ปี	4.12	0.08	0.00*	0.46			
16 – 20 ปี	4.07	0.23	0.01*	0.73	0.85		
20 ปีขึ้นไป	4.60	0.00*	0.00*	0.02*	0.05	0.09	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อของพนักงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
ภาพรวม	\bar{X}						
ต่ำกว่า 1 ปี	3.71						
1 – 5 ปี	3.59	0.27					
6 – 10 ปี	4.03	0.01*	0.00*				
11 – 15 ปี	4.00	0.07	0.00*	0.79			
16 – 20 ปี	4.08	0.05*	0.00*	0.76	0.65		
20 ปีขึ้นไป	4.31	0.01*	0.00*	0.17	0.16	0.37	

*มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ กับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

H0 : ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) เมื่อพบว่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของ พนักงานบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

H0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่มีค่าน้อยกว่า 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้าน
 ประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงาน

ตัวแปร	ลักษณะ งาน	ประสพ การณ์ใน งาน	ความรู้ สึก	ความ ต่อเนื่อง	บรรทัด ฐานทาง สังคม	ความ ผูกพันของ พนักงาน
ลักษณะงาน						
ประสพการณ์ในงาน	0.74 (0.00*)					
ความรู้สึก	0.57 (0.00*)	0.68 (0.00*)				
ความต่อเนื่อง	0.63 (0.00*)	0.75 (0.00*)	0.68 (0.00*)			
บรรทัดฐานทางสังคม	0.56 (0.00*)	0.70 (0.00*)	0.64 (0.00*)	0.73 (0.00*)		
ความผูกพันของ พนักงาน	0.66 (0.00*)	0.80 (0.00*)	0.87 (0.00*)	0.90 (0.00*)	0.90 (0.00*)	

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และประสพการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ้องค์การอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ($r = 0.80$) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานรองลงมา ($r = 0.66$) และมองถึงปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันของพนักงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r = 0.90$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 66.7 และเพศหญิงร้อยละ 33.3 อายุของพนักงานส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.4 ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.0 สถานภาพสมรสของพนักงานส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 59.5 รายได้ต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1 และระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.7

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ลักษณะงาน พบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานคือ พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานของพนักงานมีโอกาสติดต่อกับทั้งบุคคลภายนอกและภายในองค์กร และพนักงานรู้สึกว่างานมีความท้าทาย

2.2 ประสิทธิภาพในงาน พบว่าความคิดเห็นประสิทธิภาพในงานคือ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่างค์การนี้สามารถพึงพาได้

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

3.1 ด้านความรู้สึกภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด รองลงมาคือพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และพนักงานมีความรู้สึกว่างค์การนี้เปรียบเสมือนบ้านของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ด้านความต่อเนื่องภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคือ พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม รองลงมาคือมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการ และพนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน

3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคือ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร รองลงมาคือมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง

4. เปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.1 พบว่าในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่า ระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 อายุ พบว่าในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความต่อเนื่องมีกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และความผูกพันของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ต่ำกว่า 30 ปี, 30 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

4.3 ระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ ปริญญาโทสรุปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

4.4 สถานภาพสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกกลุ่มสถานภาพการสมรสจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และด้านความต่อเนื่องกลุ่มสถานภาพการสมรสจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด, สมรส และหม้าย/หย่า สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

4.5 รายได้ต่อเดือนพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน, ด้านความต่อเนื่องกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และด้านบรรทัดฐานทางสังคมกลุ่มรายได้ต่อเดือนจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มการศึกษาทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท 50,000 บาทขึ้นไป สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

4.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่าง, ด้านความต่อเนื่องกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน และด้านบรรทัดฐานทางสังคมกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้ง 6 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี, 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับ ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยลักษณะงานและมีประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

1. เพศหญิงมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างจากเพศชาย
2. อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน
3. การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน
4. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของ พนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นเห็นในลักษณะงานของพนักงานคือ พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นองค์กรที่ต้องการสร้างความผูกพันของพนักงานจะต้องมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีทุกๆ ปี

2. ประสบการณ์ในงาน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าความคิดเห็นประสบการณ์ในงานคือพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเช่น การจัดงานกีฬาของบริษัท การจัดสัมมนาบริษัท เป็นต้น

3. ความผูกพันของพนักงาน ด้านความรู้สึกรับพบว่า พนักงานมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ดังนั้นองค์กรควรรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยการส่งเสริม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีการดูแลสวัสดิการการรักษาสุขภาพให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เป็นต้น

4. ความผูกพันของพนักงาน ด้านความต่อเนื่องพบว่า พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายเพิ่มสวัสดิการที่จำเป็นในชีวิตประจำวันสำหรับพนักงานที่ทำงานร่วมกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นต้น

5. ความผูกพันของพนักงาน ด้านความบรรทัดฐานทางสังคมพบว่า ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของพนักงาน เช่นการมีกิจกรรมชุมนุมกีฬาต่างๆ เพื่อนให้พนักงานมีการพบปะกันมากขึ้นนอกจากนี้เนื่องจากเวลางาน เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรวิจัยในกลุ่มพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง(Promotion) การวางแผนอาชีพ (Career planning) และการสืบทอดอำนาจ (Succession planning) เนื่องจากปัจจัยข้างต้นน่าจะมีผลต่อความผูกพัน และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด

ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ ใช้การสัมภาษณ์แบบการเก็บแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ความชัดเจนถึงระดับความผูกพันของพนักงานและมีความแม่นยำมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กฤษวรรณ นวกุล. 2547. “ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท มิตรชูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล และ ภัทราทิพย์ ทรงบุญญา. 2553. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จันจิรา โสประจิน. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐฎิภา เจยาคม. 2551. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม. ปรินญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐฎิพันธ์ เขจรนนท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนวินทร์ พัฒนคุณ. 2546. “อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธัญรดา จิตสุรผล. 2553. “แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. 2548. “การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปนัดดา วัฒน. 2554. “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).
 ปรัชญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ธัญบุรี
- ปรีชา วัชรากัย. 2550. Engagement Strategic in Organization. วันที่ค้นข้อมูล 15 มีนาคม 2559,
 เข้าถึงได้จาก <http://www.pmat.or.th>
- พิชญดา ศิริสาคร. 2556. ทักษะคนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทเมโทรนิค
 (ประเทศไทย) จำกัด ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคยูชั่น.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. การบริหารทรัพยากร
 มนุษย์. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา : www.tpa.or.th
- ศุภกิตต์ กิจประพจน์กุล. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัท แวงคอกริชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะ
 บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมชื่น นาคพลัง. 2547. “ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด
 (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์.
- สวนีย์ แก้วมณี. 2549. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหาร สำหรับนัก
 บริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27 (3), หน้า 10-16.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.” (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.pmat.or.th>.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
 ผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรบุษิ เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้อง
 ลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ให้ตรง
 กับความเป็นจริง

พัฒนศักดิ์ แสนเมือง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

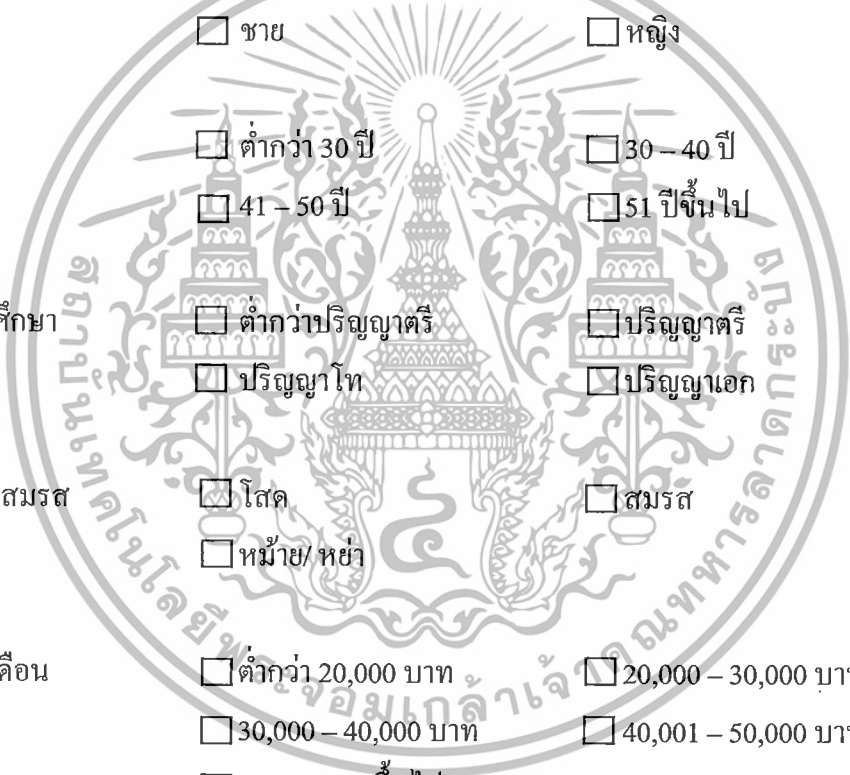
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 
1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส โสด สมรส
 หม้าย/หย่า
5. รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท
 30,000 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท
 50,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี 20 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
2.2 ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงาน					
2.3 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย					
2.4 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
2.5 ลักษณะงานของท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
2.6 ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร					
3.2 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร					
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้					
3.5 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
3.6 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1 ด้านความรู้สึก					
1.1 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มิตรซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด					
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
1.3 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
1.4 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนภายในครอบครัวของท่าน					
1.5 ท่านมีความรู้สึกว่ามีปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
1.6 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีอคติแอบแกล้งใจใดๆ					
2. ด้านความต่อเนื่อง					
2.1 ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการ					
2.2 องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ					
2.3 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
2.4 เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
2.6 ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน					
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
3.1 องค์กรนี้เหมาะสมที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
3.2 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
3.3 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้					
3.4 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรมีปัญหา					
3.5 ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					
3.6 ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่ามันไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายพัฒนศักดิ์ แสนเมือง
วันเดือนปีเกิด 1 มิถุนายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 1/49 ถ.ประดิพัทธ์ แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร 10300
โทร 08-3361-1241 E-mail : pattanasaksanmuang@gmail.com

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2552 – 2556 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน ตำแหน่ง Senior Sales Engineer
บริษัท มิตซูบิชิ เอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้