

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท
เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEE IN AUTO PART
FACTORY OF NHK SPRING (THAILAND) CO.,LTD.



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 145004
รับเดือน.ปี. - 9 อ.ค. 2560

b. 19825670
l.

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2559

**ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEE IN AUTO PART
FACTORY OF NHK SPRING (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 ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ **2016** ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPY RIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
การใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา นางสาวณัฐพร ภูระหงษ์

รหัสนักศึกษา 58611026

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

การสร้างรากฐานด้านทรัพยากรบุคคลให้แข็งแกร่ง คือนโยบายของ บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดตั้งนั้นเพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้จึงศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มเป้าหมาย การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 300ตัวอย่าง คือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทไม่ต่ำกว่า 1 ปี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์(Chi-Square)

ผลการศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จากการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าระดับความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในงาน

การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดและปัจจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการด้านสัมพันธ์ภาพในองค์การด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 ทุกด้าน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Organization Commitment of Employee In Auto Part Factory of NHK Spring (THAILAND)Co.,Ltd.
Student	Ms.NattapornPhurahong
StudentID	58611026
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2016
Advisor	Associate Professor Dr.WornchanokChaiyasoonthorn

ABSTRACT

Creating a strong foundation for human resources is the policy of NHK Spring (Thailand) Co.,Ltd. for the organization to success with the policy. The study analyzed the satisfaction of the operation to determine the engagement of the target audience. The independent study was aimed to investigate the personal factors and factors of satisfaction in working relationship with the engagement of automotive parts manufacturing company.

The samples used in the study of 300 samples are a sample of employees in automotive parts manufacturing company moreover, conditions at work in more than one year. Questionnaires were used to collect data and the data were analyzed using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation, and test hypotheses by using Chi-Square statistical tests.

The study data showed that personal factors are mostly male, aged between 26-35 years old, marital status, Diploma / Bachelor is the highest educational level, working experience between 5-10 years, and have a monthly income between 20,001-30,000 baht. As a result, the factors of satisfaction in their work found that the overall level of satisfaction was high with an average at 3.56. In addition, when considering to the factors of satisfaction by order of the most to least are as follows ; relationships in the company, opportunities to progress in work and stability of work, income and benefits, and working environments.

Hypothesis test and analysis of the personal factors relationship found that marital status, education level, and working experiences are related to the engagement of automotive parts manufacturing company. Conversely, personal factors have no relationship to the engagement of automotive parts manufacturing company which including sex, age, and income per month.

Analysis of the relationship between working satisfactions with organization engagement found
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา III ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

that income and benefits, relationships in the company, opportunities to progress in the work and stability of work, and working environments are related to the engagement of employees at automotive parts manufacturing company.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเข้มขันมาโดยตลอด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาอย่างยิ่งดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในหลักสูตรรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่ายิ่ง รวมถึงเจ้าหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุนที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานในทุกๆ เรื่องมาโดยตลอด และผู้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยเหลือในการหาข้อมูล

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้มอบกำลังใจอันมีค่าให้กับผู้ศึกษามาโดยตลอด ขอขอบคุณทุกความห่วงใยจากเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท MBA4+1 รุ่นที่ 4 ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน และให้กำลังใจมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว เพื่อนอันเป็นที่รัก และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณัฐพร ภูระหงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและประเด็นปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.5 นิยามศัพท์.....	5
1.6 สมมติฐานการศึกษา.....	5
1.7 กรอบแนวความคิดการศึกษา.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	12
2.3 ประวัติ บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VI ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	31
4.1การวิเคราะห์ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
4.2 การวิเคราะห์ผลข้อมูลเชิงอนุมานทดสอบสมมติฐาน	38
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	49
บทที่ 5สรุปและข้อเสนอแนะ.....	50
5.1สรุปผลการศึกษา.....	50
5.2ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	52
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป	53
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก ก.	57
ภาคผนวก ข.	59
ประวัติผู้เขียน.....	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1.1 ความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ	2
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานประจำในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของ บริษัทเอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด.....	26
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด.....	36
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด	38
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร	40
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร	41
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร	42
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	43
ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร	44
ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร	45
ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และ สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร	46
ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพใน องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร.....	47
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร	48
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน งานกับความผูกพันต่อองค์กร	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน หน่วยงานใดก็ตามที่ให้ความสำคัญและมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องย่อมสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนำไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับประเทศได้

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบันทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งภายในประเทศและคู่แข่งจากต่างประเทศ องค์กรต่างๆจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2558) ด้วยเหตุนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจบทบาทของตนเองรวมถึงปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

การรักษานูคลากรขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้ความต้องการแรงงานสูงขึ้น จากสถิติข้อมูลความต้องการแรงงานเดือนธันวาคม 2558 (กรมการจัดหางาน,2559) ปรากฏว่ามีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างมายังหน่วยงานของกรมการจัดหางาน จำนวน 40,182 อัตรา เป็นชาย จำนวน 7,320 อัตรา หญิง จำนวน 3,896 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 28,966 อัตรา และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน ความต้องการ6,675 อัตรา หรือเพิ่มร้อยละ 19.92

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ พบว่าอาชีพงานพื้นฐาน (แรงงานด้านการผลิต) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 14,791 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 36.81 รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 6,829 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.00 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 5,567 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 13.85 (ดังตารางที่ 1.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1ความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ

หมวดอาชีพ	2558
	ธันวาคม
รวม	40,182
1. ผู้บริหาร ผู้จัดการ	895
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,576
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	4,632
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	5,567
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	6,829
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	96
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	2,846
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร	2,888
9. อาชีพงานพื้นฐาน	14,791

ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน, 2559

จากข้อมูลความต้องการแรงงานข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในองค์กรเพื่อให้พนักงานนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึงเมื่อกำลังพิจารณางานใหม่แต่อาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถรักษามูลค่าได้ในระยะยาว ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรโดยมุ่งเน้นเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่ากลยุทธ์การรักษาบุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งที่ผลตอบแทนแต่อาจมองปัจจัยอื่นที่มีผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิ โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรมและการให้คำชื่นชม เป็นต้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนรวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรอีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับองค์กร ได้ยาวนานขึ้นและเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในทางที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น (มดิชนออนไลน์,2556)

บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงจากบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทั้งสินค้าในอุตสาหกรรมการค้า

เอ็กสโตนีเป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและราคาที่เหมาะสมไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อุปกรณ์สำนักงานอัตโนมัติ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างบริษัทกับลูกค้า ผู้ร่วมค้า ผู้ถือหุ้นและพนักงานทุกคนคือสิ่งสำคัญ บริษัทจะก้าวต่อไปข้างหน้าพร้อมกับสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรและรวมถึงการสร้างรากฐานด้านทรัพยากรบุคคลให้แข็งแกร่ง คือ บริษัทมีโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการพัฒนาการฝึกงานที่ญี่ปุ่น การฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร และการฝึกอบรมพนักงานที่ศูนย์ฝึกคังนันบุคลากรของบริษัทซึ่งต้องมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา โครงการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากสำหรับพนักงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลประวัติการลาออกของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัดที่ผ่านมา โดยปี 2557 มีพนักงานลาออกทั้งหมด 33 คน ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงพนักงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ปี 2558 มีพนักงานลาออกทั้งหมด 60 คน ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงพนักงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน จากข้อมูลดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าพนักงานมีการลาออกเพิ่มขึ้นจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 0.45 (บริษัทเอ็นเอชเค สปริง ประเทศไทย จำกัด, 2559)

จากประเด็นและปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับเปลี่ยนในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมีนาคม - มิถุนายน 2559

1.5 นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทไม่ต่ำกว่า 1 ปี

บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย โดยในที่นี้หมายถึง บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด จำหน่ายสินค้าในอุตสาหกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ อุปกรณ์สำนักงานอัตโนมัติ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ ภายในประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีบริษัทแม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่นและรับนโยบายการจัดการและการบริหารกิจการโดยตรงจากบริษัทแม่

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ในที่นี้หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านบุคคลขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะบุคคลนั้น 2. ปัจจัยด้านงาน เกี่ยวกับลักษณะต่างๆของงานที่จะทำให้เกิดความเอื้ออำนวยเป็นเอกสารที่ส่งมอบเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการทำงาน 3. ปัจจัยด้านการจัดการ เกี่ยวข้องกับรายได้ ความมั่นคงในงาน โอกาสใน ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และสภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่และมี ค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การ โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การและพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

1.6 สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด



1.7 กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดจากการรวบรวมแนวความคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน(อ้างใน รร สุนทรายุทธ. 2553)ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านบุคคลขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะบุคคลนั้น 2. ปัจจัยด้านงาน เกี่ยวกับลักษณะต่างๆของงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 3. ปัจจัยด้านการจัดการ เกี่ยวข้องกับรายได้ ความมั่นคงในงาน โอกาสในความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และสภาพในการทำงาน เป็นต้น มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษากำหนดกรอบแนวความคิดทางการศึกษาและสมมติฐานการศึกษา โดยแบ่งตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ประวัติของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ชร สุนทรายุทธ (2553: 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมๆของบุคคลต่อการทำงานในด้านดีที่เกิดจากการทำงานทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานรวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 133) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พรรณี สิทธิชัย (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน อาทิ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน

เอกลักษณะใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น หากความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้งานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามบรรลุมติประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองดังกล่าวก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เทพนมเมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540: 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดต่อเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับงานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาหายไประหว่างงานที่เสนอให้กับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 282) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง เป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานหรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของบุคคลนั้น

โดยสรุปความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการจนทำให้เกิดกำลังใจและความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ธรร สุนทรายุทธ (2553: 119-122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์การต่างๆ ซึ่งอาจสรุปได้ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลผู้นั้นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ประสบการณ์เดิมของบุคคล คือ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานมักมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้เพราะหากมีความรู้ความชำนาญแล้วจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์น้อย

1.2 เพศ คือ ลักษณะของเพศที่แตกต่างกันอาจเกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้เกิดความชอบไม่ชอบหรือพึงพอใจในการทำงานได้เหมือนกัน คุณลักษณะทางเพศอาจมีผลต่องานบางชนิดด้วย

1.3 กลุ่มสมาชิก มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น กลุ่มมีความปรองดองหรือแตกแยก การทำงานร่วมกันมีส่วนทำให้งานสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 อายุ อาจมีผลต่อการทำงาน เพราะเป็นประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นหลักความจริง ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีอายุมากในการทำงาน ความพึงพอใจอาจเกี่ยวข้องกับอายุบ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานจะสังเกตได้จากการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน บางงานก็จะรับอายุน้อย บางงานก็จะรับอายุมาก เป็นต้น

1.5 ช่วงเวลาการทำงาน เวลาปกติที่บุคคลทำงานทุกๆ ไปปฏิบัติกัน เช่น แบ่งเป็นกะ หรือช่วงก็มีเหตุผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารบางคนจึงต้องหมุนเวียนกะให้พนักงานเพื่อความเป็นธรรม

1.6 สถิติปัญญากับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับงานที่รับผิดชอบมักพบความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ดังนั้นงานแต่ละงานจึงมีการกำหนดกำหนดคุณสมบัติ และรายละเอียดของผู้สมัครไว้

1.7 ระดับการศึกษา จะเกี่ยวข้องกับสถิติปัญญา พบว่าวิชาชีพที่สูงและมีเกียรติ งานที่ทำทรมานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า

1.8 บุคลิกภาพกับการทำงาน คนที่มีลักษณะทางกายภาพหรือทางจิตที่ปกติกับไม่ปกติ จะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลจากบุคลิกภาพทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.9 ระดับเงินเดือน เป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หากมีระดับพอเพียงความพึงพอใจก็สูง แต่หากมีความต้องการมากความพึงพอใจก็จะเปลี่ยนไปตามความต้องการเชิงจิตวิทยานั้น

1.10 ความสนใจในงาน หากงานที่ปฏิบัตินั้นมีความสนใจมีความถนัดก็เกิดความสุข บางกรณีถูกคำสั่งย้ายให้ไปทำหน้าที่อื่นที่เคยทำมานาน การย้ายไปทำงานใหม่จะมีความรู้สึกไม่พอใจ แต่บางคนอาจจะพอใจเพราะเป็นการท้าทาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน พอสรุปได้ดังนี้

2.1 ลักษณะของงาน เช่น ความสนใจงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะเรียนรู้และโอกาสที่งานนั้นจะประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

2.2 ทักษะการทำงาน เช่น ความชำนาญในงานที่ตนทำมักจะสัมพันธ์กับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสม

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ หากฐานะทางวิชาชีพดีบุคคลเหล่านั้นจะมีความพึงพอใจ แต่ก็มีบางส่วนที่หากมีโอกาสก็จะเปลี่ยนงานทั้งนี้เพื่อความต้องการที่สูง

2.4 ขนาดขององค์กรขนาดเล็กมีผลดีกว่า เพราะทำให้รู้จักกันดี แต่ขณะเดียวกันขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มบรรยากาศแบบเปิดจึงตกเป็นปัญหาส่วนขนาดกลางๆ มักจะมีความพึงพอใจต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ความไกลห่างของบ้านพักกับที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญหากที่พักอาศัยไกลมาก ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางและเวลามากรวมถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ความเป็นเมืองเล็ก เมืองใหญ่เช่นกัน

2.6 โครงสร้างของงานหน่วยงานที่มีโครงสร้างของงานชัดเจน ไม่คลุมเครือมีเป้าหมายชัดเจนตลอดจนมีมาตรฐานการทำงานชัดเจนด้วย

3. ปัจจัยด้านการจัดการ พอสรุปได้ดังนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน เป็นหลักประกันในการตั้งใจและความพึงพอใจในการทำงาน บางประเทศจะมีการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกัน เช่น จากการสำรวจชาวญี่ปุ่น ได้หัวหน้าและชาวเกาหลี พึงพอใจในงานเพราะมีความมั่นคง แต่ระบบอเมริกาที่หากบุคคลมีความสามารถก็สามารถก้าวกระโดดได้เลยไม่ต้องมีอาวุโสเหมือนระบบในแถบทวีปเอเชีย

3.2 รายได้ เป็นปัจจัยเชิงการจัดการที่สำคัญ รายได้จะสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบหากรับผิดชอบมากต้องมีรายได้สูง หากบกพร่องด้านใดก็เป็นสาเหตุของการย้ายงานได้เหมือนกัน

3.3 โอกาสความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจพบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้คนทำงานและผลตามมาจะเกิดความพึงพอใจในงาน หากงานนั้นมีโอกาสความก้าวหน้าชัดเจน

3.4 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ การมีอำนาจชัดเจน ไม่คลุมเครือ บุคคลโดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารจะพึงพอใจมากกว่างานที่ไม่ชัดเจน

3.5 เพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่คนพึงพอใจในหน้าที่ หลายคนย้ายงานเพราะสภาพการทำงานไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี เป็นต้น

3.6 ความรับผิดชอบงาน บุคคลจะพึงพอใจหากผู้บริหารมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงและเหมาะสมกับตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ และเงินเดือน

3.7 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความราบรื่นหากมีการติดต่อประสานงานที่ดี ถ้ามีการติดต่อประสานงานไม่ดีหรือไม่ชัดเจน พนักงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ

3.8 ความศรัทธาและความเข้าใจ ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารทำให้ขวัญกำลังใจดี เกิดประสิทธิภาพ

โดยสรุปแนวคิดปัจจัยพึงพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงประเด็นของความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านบุคคลขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะบุคคลนั้นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง 2. ปัจจัยด้านงาน เกี่ยวกับลักษณะต่างๆของงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 3. ปัจจัยด้านการจัดการ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้า สภาพในการทำงาน เป็นต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงนำตัวแปรทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้และสวัสดิการสัมพันธ์ภาพในองค์กร โอกาส

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1967:380-384) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ต่างๆ ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานในงานได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคง ในงานมีความสำคัญมาก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) หมายถึง การมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง ความพอใจ ต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคน จึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อ ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็น ปกครองบังคับบัญชาไม่ดีจะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้
9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับ บุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้ ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงานการจัดองค์การ บริหารงานบุคคลการวินิจัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็น ทีมต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง (Benefits) เช่นเงินบำเหน็จ บำนาญแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารการรักษายาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

โดยสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานอธิบายถึงประเด็นขององค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. สถานที่ทำงานและการจัดการ 4. ค่าจ้าง 5. ลักษณะของงานที่ทำ 6. การปกครองบังคับบัญชา 7. ลักษณะทางสังคมของงาน 8. สภาพการทำงาน 9. การติดต่อสื่อสาร 10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ทั้ง 10 ประการที่กล่าวมามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างๆ ดังนี้

ภรณ์ กิรติบุตร (2529: 95) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึงความใกล้เคียงกว่านั้นโดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์การ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์การโดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541: 96) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Becker (1960) (อ้างใน ภทริกา ศิริเพชร. 2541: 5.) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพโดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

Buchanan (1974: 533) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและคำนิยามขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นใครทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Dale and Staudohar (1982) (อ้างใน พงศกร เฝ้าไฟโรจนกร. 2546: 10.) ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยทัศนคติ ความเข้าใจและความรู้สึกซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

Hall (1970: 176) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์การ และเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

Hrebiniak and Alutto (1972: 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไปไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ถึงเวลานี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

Porter (1971: 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Marsh and Mannari (1977: 57) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

Sheldon (1978: 46) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และจะตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การบรรลุเป้าหมาย

Steers and Porter (พงศกร เฝ้าไฟโรจนกร. 2546: 12; Steers and Porter: 1983) ความผูกพัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือใช้ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการกระทำถึงความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อการกระทำและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อการกระทำประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อการกระทำ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อการกระทำดังกล่าวไว้ข้างต้นสามารถเห็นได้ว่าความผูกพันต่อการกระทำเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลมีความรู้สึกต่อการกระทำและได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้จากลักษณะของการทุ่มเท การปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการกระทำ

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อการกระทำเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อการกระทำ

Porter and Smith(1970) (อ้างใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร. 2546: 14) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อการกระทำ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีต่อการกระทำ ซึ่งจะถูกบ่งชี้บอกในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Staw and Salancik (1977)(อ้างใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร. 2546: 14) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อการกระทำได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อการกระทำมีความแตกต่างที่ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่างระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ และส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ และส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Miner (1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ สเตียร์และพอร์ดเตอร์ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การและองค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ ต่อจากนั้นได้มีการพัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังนี้ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

โดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอธิบายถึงประเด็นของความผูกพันต่อองค์การส่วนที่สำคัญ คือ ด้านพฤติกรรม ความสม่ำเสมอคงเส้นคงวาที่จะไม่คิดโยกย้ายออกจากการและด้านทัศนคติ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การจึงนำมาใช้ในการกำหนดแบบสอบถามของตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการของไทยที่ได้สรุปทฤษฎีนักวิชาการต่างประเทศไว้ ได้แก่

Vroom (1964) (อ้างใน วรารักษ์ ตีเลิศพันธ์. 2557:15.) คิดค้นทฤษฎีความคาดหวังเพื่อนำมาใช้กระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานทำงานได้ตรงเป้าหมาย การจ่ายตามผลงานมีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานการกระตุ้นให้เกิดผลงานด้วยองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงความเป็นไปได้ว่าถ้าตนมีความพยายามมากขึ้นผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นหรือความพยายามจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงานที่กระทำลงไป (Instrumentality) การที่บุคคลรับรู้ว่าความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มมากขึ้นย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ

3. การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) คือการที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด การให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ดังนั้นสิ่งที่ได้รับก็คือ รางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความชอบและความพอใจของบุคคลนั่นเองระดับผลผลิตของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ เป้าหมายของบุคคล เช่น ความมั่นคงในงาน การยอมรับด้านสังคม และการยอมรับนับถือจากผู้อื่นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและประสิทธิผลสำเร็จของเป้าหมายการรับรู้ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อระดับผลผลิตทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานถือเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลตามที่คาดหวังนำไปสู่ความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร โดยทฤษฎีนี้เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ $M = E \times I \times V$ ได้แก่ M คือ การจูงใจ (Motivation) E คือ ความคาดหวัง (Expectancy) I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality) V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ

Adams (1965) (อ้างใน วรารักษ์ ตีเลิศพันธ์. 2557: 16.) คิดค้นทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ ถ้าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อใดการจูงใจก็จะใช้ไม่ได้ผลพนักงานจะรู้สึกว่าจะไม่มีความเสมอภาคเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ที่ออกจากงานและสิ่งที่ตนลงทุนไปไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผลตอบแทนของบุคคล = ผลตอบแทนของบุคคลอื่นการลงทุนลงแรงของบุคคล การลงทุนลงแรงของบุคคลอื่น วิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคลที่พบบ่อย คือ การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนเองใช้เพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่ การเปลี่ยนพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และสงวนชื่อผู้แต่งไว้ ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดี การหนึ่งงาน การรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของการชีวิตการทำงานบุคคลจะมีความพอใจในการทำงานและอาชีพของเขาและมีความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นกล่าวคือ เมื่อมีการป้อนข้อมูล (Input) เข้าไปในตัวพนักงาน เช่น รางวัล โบนัส ผลผลิต (Outcome) ที่ออกมา คือผลการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้ นับจากองค์กร แต่ทั้งนี้ อัตราส่วนระหว่างการป้อนข้อมูลกับผลผลิตที่ออกมาต้องมีความสมดุลกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีความเสมอภาคจะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

2.3 ประวัติของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

2.3.1 ประวัติบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2506 และดำเนินธุรกิจ โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI นับได้ว่าเป็นฐานการผลิตข้ามชาติของกลุ่มบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग ที่มีประวัติยาวนานที่สุด บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด มีความยินดีที่จะได้เฉลิมฉลองวันครบรอบ 50 ปีของการก่อตั้งบริษัทในเดือนธันวาคม 2556 ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาและขยายธุรกิจให้อุตสาหกรรมรถยนต์จวบจนปัจจุบัน

ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงจากบริษัทแม่เอ็นเอชเค สปรिंग ที่ญี่ปุ่นทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทั้งสินค้าในอุตสาหกรรมรถยนต์รถจักรยานยนต์ อุปกรณ์สำนักงานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างลูกค้าผู้ร่วมค้าผู้ถือหุ้นและพนักงานทุกคนคือสิ่งสำคัญที่จะก้าวต่อไปข้างหน้าพร้อมกับสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการรักษาดราสีนค่าของกลุ่มบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग ให้เป็นที่ไว้วางใจของลูกค้า

การดำเนินงานด้วยหลัก 4 ประการภายใต้หัวใจสำคัญของการสร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

1. ยืนหยัดความมั่นคงทางการเงิน
2. มุ่งมั่นเป็นผู้ผลิตสินค้าครบวงจรตั้งแต่การวิจัยและพัฒนาจนถึงการผลิต
3. ได้รับการยอมรับจากลูกค้าด้าน QCDEM (คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบสินค้า ระบบวิศวกรรม และการจัดการ)

4. พัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของรุ่นต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภารกิจของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

1. ก้าวสู่การเป็นบริษัทสากลที่ได้รับการยอมรับมาตรฐานคุณภาพระดับสากล
2. ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้บริโภค
3. เป็นบริษัทที่มีวิศวกรรมการผลิตคุณภาพสูงซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า
4. พัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นโยบายของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

1. ปรับสู่การนำเสนอการออกแบบพัฒนา ยกระดับความพึงพอใจลูกค้าด้วยศักยภาพที่แข็งแกร่ง
2. เสริมความสามารถด้านการวางแผนและการขายเพื่อความเป็นที่หนึ่งใน AEC
3. ผนึกพลังของทุกคน รับผิดชอบร่วมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. ปรับโครงสร้าง Supplier บนวิสัยทัศน์ AEC
5. สร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญขับเคลื่อนองค์กรมุ่งสู่การเป็นผู้นำผู้ผลิตชั้นนำ

ของ AEC

6. ผลักดันกิจกรรม CSR และแผ่ขยายแนวคิด NHK Spring Way
7. ปฏิรูปแนวคิดและวัฒนธรรมแบบเดิม เพื่อการพัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้นแต่ยังคงไว้ซึ่งความสำคัญของความเป็นมาตลอด 52 ปี

8. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง

นโยบายการทำงาน

1. ในการทำงานนั้นจะต้องใส่ใจต่อทัศนคติของลูกค้าอยู่เสมอและนำเสนอบริการที่ดีให้ลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่การขายธุรกิจของบริษัท

2. การให้ความสำคัญกับทรัพยากร มุมมองของแต่ละคนเพื่อผลักดันให้งานเดินหน้า

3. การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้งานเดินหน้าโดยราบรื่น

การศึกษาภายในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

การฝึกงานที่ญี่ปุ่น

ในฐานะที่เป็นบริษัทสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น ที่มีพนักงานเกือบทั้งหมดเป็นคนไทย บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัดจึงต้องการยกระดับทักษะความสามารถของพนักงานคนไทยสู่ระดับสากล โดยมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้ที่เพิ่มขึ้น เช่นในช่วงปี 2523 ส่วนผลิตเบาะรถยนต์ได้ส่งวิศวกรจำนวนมากไปเรียนทักษะการการคำนวณที่ญี่ปุ่น และในช่วงปี 2524 ได้ส่งวิศวกรจำนวนมากไปเรียนทักษะการการคำนวณที่ญี่ปุ่น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกแบบที่ญี่ปุ่น เนื่องจากเห็นว่าบริษัทออกแบบเองได้โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นกับบริษัทแม่ จนในปัจจุบันส่วนผลิตเบาะรถยนต์สามารถออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้เอง

ส่วนผลิตพริชชั่นสปริงก็ส่งพนักงานไปเรียนที่ญี่ปุ่นและปัจจุบันสามารถออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ของ HDD COVERS ได้เองจำนวนหนึ่งแม้ว่าจะยา ส่วนลำบากในขั้นต้นนอกจากนี้ บริษัทยังส่งวิศวกรไปฝึกงานที่โรงงานในญี่ปุ่นเป็นประจำเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงมาตรฐานการทำงานในโรงงานและสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้กับงานของ บุคลากรในบริษัท(บริษัทเอ็นเอชเค สปริง ประเทศไทย จำกัด, 2559)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ปัจจัยจุใจและปัจจัยคำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปัจจัยจุใจและปัจจัยคำจุนของบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจุใจและปัจจัยคำจุนของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานและวิธีการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจุใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยคำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับตัวแปรปัจจัยคำจุน 5 ด้านและปัจจัยจุใจ 5 ด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณรรรัตน์ แป้นเมือง (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความผูกพันทางความรู้สึ ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐาน ส่วนผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความผูกพันกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารออมสินเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าเพศหญิง ตำแหน่งหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าระดับบริหารอายุมากกว่า 45 ปี ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางความรู้สึกมากกว่าอายุ 25 - 35 ปี เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันทางความรู้สึกมากกว่าเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท อายุงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าอายุงาน 11 - 20 ปี อายุงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่องอายุงานมากกว่า 20 ปี ส่วนพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 ที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุ 25 - 35 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึกและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Quota Sampling) และแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารมีเพียงปัจจัยด้านการศึกษาและอายุงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ 2. ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ

ปาริชาติบัวเป้ง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มและใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีสถานภาพโสดรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาทและระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งข้าราชการ และพนักงานสถาบัน จำนวน 227 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นพนักงานสถาบันปฏิบัติงานอยู่ในสายสนับสนุน ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนรวม 10,001- 15,000 บาทและหน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานอธิการบดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของสถาบัน/หน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ผู้ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การเชิงนโยบายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับดีเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความมั่นคงใน การทำงานอยู่ในระดับดีและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ระดับดีมาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน โดยรวมในระดับดี เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี

รุจิราเรืองวิโลกฤตย์ (2556) การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรและแรงงูงใจที่ มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของ เนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความ เชื่อมั่น 0.931 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด และแรงงูงใจในภาพรวมมีผลต่อความ จงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด

นันทน์ภัท ชำนาญเพชร และณกมล จันทร์สม (2557) ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน)ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) ในส่วน เฉพาะสำนักงานใหญ่และสาขาในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ตัวอย่างใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูลผลการศึกษครั้งนี้พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 400 รายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.75 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 44.75 มีประสบการณ์และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 15 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 34.00 จากการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 400 รายให้ความคิดเห็นกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 7.48 ซึ่ง เป็นค่าเฉลี่ยที่สูงสุดและธนาคารฯมีนโยบายการบริหารงานที่ดีและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งเป็น ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทุกปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความ ภักดีของพนักงานต่อธนาคารที่แตกต่างกันประสบการณ์และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานต่อธนาคารฯที่แตกต่างกันรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ความภักดีของพนักงานต่อธนาคารฯที่แตกต่างกันการศึกษปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ประเทศไทย) จำกัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(มหาชน) พบว่าด้านผู้บังคับบัญชาด้านเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความภักดีของพนักงานต่อธนาคารฯน้อยด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการทางานของพนักงาน

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ 10,001 – 25,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงานอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงานรางวัล และเงินเดือน อยู่เพียงแคในระดับปานกลาง ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้าน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนรายละเอียดวิธีการดำเนินงานวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี รวมจำนวนพนักงานสิ้น 604 คน (ข้อมูลพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แทนสูตร

$$n = \frac{604}{1 + (604)(0.05)^2}$$

n = 240.63

จากการใช้สูตรของ ของ Taro Yamane ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ค่าผลลัพธ์ประมาณการเท่ากับ 240.63 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูลและความสมบูรณ์ในการเก็บแบบสอบถาม ดังนั้นจึงกำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวนขึ้นเป็นทั้งหมดเท่ากับ 300 ตัวอย่าง

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือการแบ่งพนักงานประจำออกเป็นแต่ละสายงานในบริษัท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ สายการผลิต และส่วนสำนักงาน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานประจำในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนสายงานภายในบริษัท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (ตัวอย่าง)
สายการผลิต	484	250
สำนักงาน	120	50
รวม	604	300

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการสุ่มบุคลากรสายการผลิตและสายสำนักงาน โดยแบ่งตามหน่วยงานเพื่อทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้ว (ตารางที่ 3.1)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 6ข้อ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 4 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบLikertScale ซึ่งแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียวเป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านรายได้และสวัสดิการ มีคำถามย่อยทั้งหมด 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบLikertScale ที่แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียวเป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 1.2 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้
- 1.3 องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้เหมาะสม

ข้อ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีคำถามย่อยทั้งหมด 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบLikertScale ที่แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียวเป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข
- 2.2 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- 2.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์กร

ข้อ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคำถามย่อยทั้งหมด 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบLikertScale ที่แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียวเป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์การที่ท่านทำงาน
- 3.2 งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงานขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 3.3 องค์การมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสรู้และพัฒนาในทุกด้าน

ข้อ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีคำถามย่อยทั้งหมด 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบLikertScale ที่แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน
- 4.2 ท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 4.3 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบ LikertScale ซึ่งแบ่งการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทระดับอันดับ (Ordinal Scale) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์การประสบปัญหา
2. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การต่อไป แม้ว่าองค์การอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การจนเกษียณอายุ
4. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น
6. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การ
7. เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์การในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที
8. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ
9. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์การของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือทางวิชาการ ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและสร้างแบบสอบถาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จำนวน 300 ตัวอย่าง นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดกลุ่มข้อมูลและนำข้อมูลมาบันทึกลงโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ โดยใช้การคำนวณค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ด้วยการแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ในข้อที่เป็น Nominal Scale และ Ordinal Scale

2. สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics)เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปอ้างอิงค่าสถิติต่างๆที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไปยังกลุ่มประชากรของกลุ่มตัวอย่งนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การทดสอบ Chi-Squareในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มทั้งคู่ สำหรับแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเริ่มจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ค่าระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจ
ระดับ 5 หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับ 3 หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากมาตรฐานประเมินค่าแบบ 5 ระดับกำหนดได้ตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1997: 174) ซึ่งแบ่งระดับการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00 หมายถึง	มากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	ปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	น้อยที่สุด

2.2 ตัวแปรตามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ค่าระดับคะแนน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ระดับ 5 หมายถึง	ระดับความผูกพันมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ระดับความผูกพันมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ระดับความผูกพันปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนจากมาตราส่วนประเมินค่าแบบ 5 ระดับกำหนดได้ตามแนวทางของเบสท์(Best, 1997: 174) ซึ่งแบ่งระดับการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.21 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

3.4.2 สถิติและการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดจำนวนทั้งสิ้น300 ตัวอย่าง โดยผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนา ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดโดยนำเสนอในรูปแบบตารางแสดงความถี่และร้อยละ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณสมบัติ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	231	77.00
หญิง	69	23.00
รวม	300	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณสมบัติ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	52	17.33
26-35 ปี	166	55.33
36-45 ปี	48	16.01
46-55 ปี	25	8.33
มากกว่า 56 ปีขึ้นไป	9	3.00
รวม	300	100.00
สถานภาพ		
โสด	105	35.00
สมรส	181	60.33
หย่าร้าง	14	4.67
รวม	300	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส	139	46.33
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	21.67
ปริญญาตรี	87	29.00
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.00
รวม	300	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	88	29.33
5 – 10 ปี	105	35.00
11 – 15 ปี	49	16.33
15 – 20 ปี	20	6.67
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	38	12.67
รวม	300	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณสมบัติ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10000	17	5.67
10001-20000 บาท	96	32.00
20001-30000 บาท	119	39.67
ตั้งแต่ 30001 บาทขึ้นไป	68	22.66
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปจัดส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 300 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่อเดือน ได้ผลดังนี้ คือ

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 231คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และเป็นเพศ หญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-35ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.33 รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ25ปี จำนวน 52คน คิดเป็นร้อยละ 17.33ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 48คน คิดเป็นร้อยละ16.00 ช่วงอายุ 46 – 55ปี จำนวน 25คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ช่วงอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 9คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.33 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และหย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน 139คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 65คน คิดเป็นร้อยละ 21.67และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9คน คิดเป็น ร้อยละ 3 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 105คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อย ละ 29.33 11 – 15 ปี จำนวน 49คน คิดเป็นร้อยละ 16.33มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 และ 15 – 20 ปี จำนวน 20คน คิดเป็นร้อยละ 6.67ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 119คน คิดเป็นร้อยละ 39.67รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001- 20,000 บาทจำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

96 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 68คน คิดเป็นร้อยละ 22.67และรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

ระดับความพึงพอใจ		คะแนน	
มากที่สุด		5	
มาก		4	
ปานกลาง		3	
น้อย		2	
น้อยที่สุด		1	
โดยมีเกณฑ์การให้ระดับของความคิดเห็นตามค่าเฉลี่ยดังนี้			
ค่าเฉลี่ย		ระดับความพึงพอใจ	
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 อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ด้านรายได้และสวัสดิการ			
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้	3.75	0.77	มาก
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.50	0.91	มาก
องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม	3.43	0.93	มาก
รวม	3.59	0.88	มาก
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร			
ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข	3.95	0.66	มาก
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.68	0.86	มาก
องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงาน	3.47	0.82	มาก
รวม	3.83	0.79	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
ท่านมีความรู้สึkmั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรที่ท่านทำงาน	3.76	0.79	มาก
องค์กรมีการสนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน	3.53	1.93	มาก
งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.34	0.98	มาก
รวม	3.61	0.94	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน			
ท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร	3.55	0.86	มาก
ท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.41	0.89	มาก
ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน	3.33	0.96	มาก
รวม	3.47	0.94	มาก
รวมปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	3.56	0.83	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความพึงพอใจ พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผลการประเมินระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75และน้อยที่สุด องค์การของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยรวม 3.43

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า ผลการประเมินระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข มีค่าเฉลี่ยรวม 3.95และน้อยที่สุด องค์การของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผลการประเมินระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์การที่ท่านทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76ค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดเท่ากับ 3.34 คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสนก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า ผลการประเมินระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปน้อยที่สุด คือ มีท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดเท่ากับ 3.55 และท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดเท่ากับ 3.33

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 ตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

ระดับความผูกพัน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับของความคิดเห็นตามค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
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

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	3.98	0.71	มาก
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	3.83	0.78	มาก
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	3.82	0.81	มาก
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	3.72	0.76	มาก
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.65	0.87	มาก
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	3.62	0.86	มาก
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.56	0.87	มาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	3.55	1.01	มาก
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น	3.53	0.83	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.70	0.80	มาก

ตารางที่ 4.3แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์การประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์การของท่าน ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ยไม่ต่างกันมากเท่ากับ 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การต่อไปแม้ว่าองค์การอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์การในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยไม่ต่างกันมากเท่ากับ 3.56 และ 3.55 ตามลำดับ และท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.53

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ Chi-Square เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	9.41	0.15
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	4.86	0.18
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุ	4.04	0.40
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในองค์กร	4.02	0.40
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น	10.88	0.50
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	4.54	0.21
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	2.44	0.65
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	0.60	0.90
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	1.42	0.70
รวม	1.83	0.61

จากตารางที่4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.61 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 คือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกหวั่นไหวเมื่อองค์กรประสบปัญหา	6.55	0.68
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	15.24	0.08
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ	15.12	0.08
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานใน องค์กร	21.50	0.06
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่า เทียมกับบุคลากรคนอื่น	10.88	0.25
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	4.54	0.21
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	2.44	0.65
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	0.60	0.90
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	1.42	0.70
รวม	16.03	0.07

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	8.67	0.07
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	11.10	0.08
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ	9.51	0.15
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน องค์กร	15.80	0.02*
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่า เทียมกับบุคลากรคนอื่น	24.29	0.00**
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	3.24	0.52
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	12.05	0.06
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	12.28	0.08
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	4.38	0.62
รวม	17.81	0.01**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ0.01คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่าสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	12.73	0.05*
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	18.34	0.01**
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	21.02	0.01**
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	15.00	0.09
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น	18.23	0.01*
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	6.24	0.40
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	6.62	0.68
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	9.60	0.39
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	3.70	0.72
รวม	15.88	0.01**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	8.07	0.43
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	21.00	0.05*
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ	18.33	0.11
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน องค์กร	22.49	0.03*
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่า เทียมกับบุคลากรคนอื่น	31.29	0.00**
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กร	15.16	0.06
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	7.24	0.84
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	17.63	0.13
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	9.90	0.28
รวม	23.53	0.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ0.01คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย)จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้มีความสัมพันธ์กับการซื้อสินค้าในร้านสุขภาพและความงาม

ตาราง 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	
	χ^2	Sig.
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา	2.63	0.86
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	8.95	0.44
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	12.23	0.20
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในองค์กร	7.81	0.55
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น	14.33	0.11
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.09	0.67
เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดจาโต้แย้งทันที	7.15	0.62
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	8.90	0.45
ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน	7.03	0.32
รวม	8.38	0.50

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.50 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	χ^2	Sig.
ด้านรายได้และสวัสดิการ		
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	119.63	0.00**
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์การจัดให้	80.91	0.00**
องค์การของท่านมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม	105.64	0.00**
รวม	145.58	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์การจัดให้ และองค์การของท่านมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม มีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 และผลรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่ามีค่า Sig.เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่าปัจจัยด้านความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจในการทำงานด้านผลิตรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	χ^2	Sig.
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ		
ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข	85.80	0.00**
หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	62.67	0.00**
องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์การ	120.76	0.00**
รวม	98.51	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 และผลรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	χ^2	Sig.
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	138.03	0.00**
และองค์การที่ท่านทำงาน		
งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	127.35	0.00**
องค์การมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน	113.83	0.00**
รวม	156.51	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์การที่ท่านทำงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และองค์การมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน มีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 และผลรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของ บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	χ^2	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน		
ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน	76.87	0.00**
ท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	77.89	0.00**
ท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร	76.81	0.00**
รวม	84.75	0.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน พบว่า ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงานท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร มีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01 และผลรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.00ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การสรุปผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300คน ได้สรุปสมมติฐานในการศึกษาไว้ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

4.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 300 ตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบค่าไคแควร์ (Chi-square test)

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การสรุปผลความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.00 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.33 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.33 ด้านระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญา/ปวส คิดเป็นร้อยละ 46.33 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และมีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านรายได้และสวัสดิการพบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เรียงจากมากไปน้อย เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข หัวหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และองค์การของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์การด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์การที่ท่านงานองค์การมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสรู้และพัฒนาในทุกด้าน และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์การที่ท่านงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของอาคาร ท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการปรับเงินเดือนให้เหมาะสม ตามผลการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรหาวิธีการในช่องทางการติดต่อสื่อสารการประสานงานในองค์กรให้ดีกว่านี้ โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับชั้นมีความเท่าเทียมกันหรือแตกต่างกันน้อยมากเพื่อ ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันจนมากเกินไป

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทุกระดับ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

4. ด้านสภาพแวดล้อมในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามให้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในงานที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านรู้สึกพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของห้องทำงานมากขึ้น

5. ด้านความผูกพันต่อองค์การพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด 3 ลำดับ เรียงจากค่าความผูกพันน้อยที่สุด ได้แก่

5.1 พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นเมื่อเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5.2 พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การจนเกษียณอายุ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายขององค์การ เรื่องเงินเดือนหรือการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอและยุติธรรม รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

5.3 พนักงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ให้สูงขึ้น เนื่องจาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่พนักงานได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การก็จะส่งผลดีกับตัวพนักงานและองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น การใช้อำนาจในการตัดสินใจ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกับองค์การอื่นภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อศึกษาถึงตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองวิจัยตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน. ความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ.2559.

[Online].Available:<http://lmi.doe.go.th/index.php>.

กรองกาญจน์ ทองสุข. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุไรรัตน์ แซ่เตียว. 2554. ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต

ณรรรัตน์ เป้นเมือง. 2550. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาธนาคารออมสินภาค 9. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. 2540.

ชนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. 2557. “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์การของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชร สุนทรายุทธ. 2554. การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์. 2554.

นันทน์ภัส ชำนาญเพชร และ ณกมล จันทร์สม. 2557. ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะวารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต

บริษัท เอ็นเอชเค สปริง ประเทศไทย จำกัด ประวัติความเป็นมาบริษัท.2559.

[Online].Available:http://www.nhkspg.co.th/th/our_factory.(24 มีนาคม 2559)

ปาริชาติบัวเป้ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด).การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.2544

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พงศกร เฝ้าไฟโรจนกร. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรรณี สิริชัย. 2542. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์”
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรัฐกิจบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร. 2529.

มติชนออนไลน์. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ. 2556.

[Online]. Available: <http://www.matichon.co.th>.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จ. 2558.

[Online]. Available: <http://www.hri.tu.ac.th>.

รุจิราเรืองวิโลกฤตย์. 2556. การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททีพีไอโพลีนจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ลัทธีกาล ศรีธรรมย์. 2541. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. 2541.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. 2557. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. 2550.

ศศิธร อารักษ์. 2549. “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 133.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. 2555. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการตลาด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Allen, N.J. and Meyer, J.P.1990. **The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative to the Organizations Commitment to the Organizations.** *Journal of Occupational Psychology*.

Bruce Buchanan. 1974. **Building Organizational Commitment.** The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*.

Best, John W. 1977. **Research in Education.** 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Gilmer, Von Haller B. 1967. **Industrial Psychology.** 2nd ed. New York: Mc Grow-Hill. P.380-384

Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. 1972. **Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment.** *Administrative Science Quarterly*.

Marsh, R. and Mannari, H. 1977. **Organizational Commitment and Turnover “A Prediction Study”.** *Administrative Science Quarterly*.

Mary, Sheldeon. 1978. **Investments and Involvement as cisms Producing Commitment to the Organization.** *Administrative Science Quarterly*.

Miner, J.B. 1992. **Industrial – Organization Psychology.** The State University of New York at Buffalo.

Porter, L.W. 1971. **Organization Commitment.** *Journal of Applied Psychology*.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior.** New York. McGraw – Hill.

Taro Yamane. 1970. **Statistics – An Introductory Analysis.** Tokyo: John Weatherhill, Inc

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด
NHK SPRING (THAILAND) CO.,LTD.

วันที่ 25 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
เรียน ผู้จัดการโรงงาน ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็น เอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด

เนื่องด้วยนางสาว ณัฐพร ภูระหงษ์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา บริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็น เอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลของบริษัทเพื่อทำการวิจัย รวมถึงขอให้ผู้บริหาร/พนักงาน ตอบแบบสอบถาม โดยมีความประสงค์จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็น เอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับเปลี่ยนในการวางแผนกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาว ณัฐพร ภูระหงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้



ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรินทร์ ชื่นใจ)
General Manager

(คุณสุชสัน จิตธนาภุเจริญ)
Factory General Manager

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

Head Office: Bangna Towers, A-6/7 Floor, 2/3 Moo 14, Bangna-Trad Rd., K.M. 6/5 Bangnaew, Bangkok, Samutprakarn 10540 Thailand. Tel. 0-2730-2200 Fax. 0-2730-2226-7
BANGPOO FAC. Bangpoo Industrial Estate, 549 Moo 4 T.Phragsa, A. Muang Samutprakarn 10280 Thailand. Tel. 0-2323-0800 Fax. 0-2323-0810
WELLGROW FAC. Wellgrow Industrial Estate, 115 Moo 5 T. Bangsamak, A. Bangpakong Chachoengsao 24180 Thailand
Precision Spring Factory Tel. (038) 842820-3, (02)3246900 Fax. (038) 842817-8
Suspension Spring Factory Tel. (038) 842830-3, (02) 3246900 Fax. (038) 842835
BANPHO FAC. 99 Moo 3 T.Sanarnjan A.Banpho Chachoengsao 24140. Tel. (038) 588000, (02) 3157600 Fax : (038) 588009
HEMARAJ FAC. 500/6 Moo 3, T.Tasit A.Pluakdaeng Rayong 21140 Thailand. Tel.(033) 659039-43 Fax : (033)659044



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านวิชาการครั้งนี้ โดยข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใดและถือเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

☐ 26-35 ปี

☐ 36-45 ปี

☐ 46-55 ปี

☐ มากกว่า 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ อนุปริญญา / ปวส
- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5 – 10 ปี
- ☐ 11 – 15 ปี
- ☐ 15 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- ☐ 10,001–20,000 บาท
- ☐ 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นที่ท่านมีผลต่อประเด็นแต่ละข้อ

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านรายได้และสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส การฝึกอบรมและทุนการศึกษา เป็นต้น					
3. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้เหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร					
4. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข					
5. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
6. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงานในองค์กร					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
7. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรที่ท่านทำงาน					
8.งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงานขึ้นไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
9.องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเรียนรู้และการพัฒนา					
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน					
10. ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมของห้องทำงาน					
11. ท่านรู้สึกพอใจกับความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน					
12. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของโรงงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นที่ท่านมีผลต่อประเด็นแต่ละข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด
	5	4	3	2	1
13. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรประสบปัญหา เช่น เหตุการณ์อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น					
14. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
15. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
16.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร					
17. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น					
18. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด					
19. เมื่อผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที					
20. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร					
21. ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวณัฐพร ภูระหงษ์
วัน เดือน ปีเกิด 6 มกราคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 21/3 หมู่1 ซอย พรทิพย์ ตำบล ศรีชะจระเข้ น้อย
อำเภอ บางเสาธง จังหวัด สมุทรปราการ
โทรศัพท์ : 099 218 0890
E-mail : Nattaporn.gp@gmail.com

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2553 โรงเรียนพรตพิทยพยัต
พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ
คณะวิทยาศาสตร์บริหารและจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน สิงหาคม พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน
บริษัท เอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง Factory GA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้