

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันที่แสดงต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

PERCEPTION OF WORKING CONDITION AND COMMITMENT OF
OPERATOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY

สุวรรณ เถื่อนงษ์กุล
SUWANNA LUANGPAIBOONPUL

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974-15-2266-5

**การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์**

**PERCEPTION OF WORKING CONDITION AND COMMITMENT OF
OPERATOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY**

สุวรรณ หลืองไพบูลย์ผล

SUWANNA LUANGPAIBOONPOL

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

พ.ศ. 2549

ISBN 974-15-2266-5

**PERCEPTION OF WORKING CONDITION AND ORGANIZATION
COMMITMENT OF OPERATOR IN AUTOMOTIVE INDUSTRY**

SUWANNA LUANGPAIBOONPOL

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2006

ISBN974-15-2266-5

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
อุตสาหกรรมรถยนต์

นักศึกษา

นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล

รหัสนักศึกษา

47065826

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2549

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์กับระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 332 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับค่อนข้างสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามรวม 3 ตอนทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 12.0 for Windows ในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, One-Way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation เพื่อหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันแต่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิง และอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชาย และอายุงานน้อยกว่า และในด้านของระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่

พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35ปีขึ้นไป สถานภาพหย่าร้าง ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และอายุงานมากกว่า 10 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

| | |
|--------------------------|---|
| Thesis Title | Perception of Working Condition and Organization Commitment of Operator in Automotive Industry |
| Student | Ms. Suwanna Luangpaiboonpol |
| Student ID | 47065826 |
| Degree | Master of Science |
| Programme | Industrial Management |
| Year | 2006 |
| Thesis Advisor | Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon |
| Thesis Co-Advisor | Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee |

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the comparison of perception of working condition and organization commitment in automotive industry. The sample comprised of 332 operating employees mostly were: man age between 25 - 35 years, status in single education level at bachelor degree and working experience less than 5 years. Almost operators had perception of working condition at rather high level and had organization commitment at middle level.

The tool used in this study includes the questionnaires that consisted of 3 parts to measure the perception and organization commitment of operators. The results were analyzed using the SPSS for Windows version 12.0 The descriptive statistics used in this study were percentage, arithmetic mean standard deviation and correlation coefficient. The statistical procedures for data analysis included t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation. The purpose of this analysis is to measure the different in degree of perception of working condition and organization commitment for automotive industry at different private factors.

The research results revealed that operators in automotive industry who had private factors i.e. different of age, status and education had not significant difference of perception. But for the operators who had different of sex and working experience had significant difference of perception. As the results showed that female and working experience more than 10 years will have high level of perception. In the section of organization commitment level, the results showed: operators in automotive industry who had different private factors i.e. sex had not significant difference of organization commitment. But for the operators who had different of age,

status, education level and working experience had significant difference of participation. The results showed that age more than 35 years old, status in divorce, education level at high school or certification and working experience more than 10 years will has high level of participation. In the section of correlation of perception of working condition and organization commitment for automotive industry, the results show that perception of working condition had positive relationships with organization commitment .

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากรองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์ เจริญลาภ และ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ถิ่นนรรรัตน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ ดร.ณรงค์ พิมพ์สาร ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ และ คุณวันชัย บวรธรรมจักร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำรวมทั้งตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ และบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวรรณา เหลืองไพบูลย์ผล

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | III |
| กิตติกรรมประกาศ | V |
| สารบัญ | VI |
| สารบัญตาราง | X |
| สารบัญภาพ | XIII |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 5 |
| 1.3 สมมติฐานวิจัย | 5 |
| 1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย | 6 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย | 7 |
| 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย | 7 |
| 1.5.2 ตัวแปรที่จะศึกษา | 8 |
| 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา | 8 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 8 |
| 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ | 8 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ | 11 |
| 2.1.1 ความหมายของการรับรู้ | 11 |
| 2.1.2 กระบวนการรับรู้ | 12 |
| 2.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ | 13 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 15 |
| 2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 15 |
| 2.2.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 15 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | 20 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร..... | 20 |
| 2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร | 22 |
| 2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร | 23 |
| 2.3.4 รูปแบบของความความผูกพันต่อองค์กร | 25 |
| 2.3.5 ผลของความความผูกพันต่อองค์กร | 28 |
| 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมรถยนต์..... | 30 |
| 2.4.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์..... | 30 |
| 2.4.2 การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์..... | 30 |
| 2.4.3 แนวโน้มของอุตสาหกรรมรถยนต์ ปี 2548..... | 32 |
| 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 32 |
| 2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 32 |
| 2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 33 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 36 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| 3.1.1 ประชากร..... | 36 |
| 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 37 |
| 3.2.1 แบบสอบถาม..... | 37 |
| 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 37 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 39 |
| 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ..... | 39 |
| 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ..... | 39 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 42 |
| 3.5.1 สถิติพรรณนา..... | 42 |
| 3.5.1.1 ค่าร้อยละ..... | 42 |
| 3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต..... | 42 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... | 43 |
| 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน..... | 43 |
| 3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิต ด้วยสถิติ (t-Test)..... | 43 |
| 3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)..... | 45 |
| 3.5.2.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลังปฏิเสธสมมติฐาน โดยการ เปรียบเทียบรายคู่วิธี Least-Significant Different..... | 46 |
| 3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)..... | 47 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 49 |
| 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล..... | 49 |
| 4.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 51 |
| 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร..... | 62 |
| 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 69 |
| 4.4.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล..... | 69 |
| 4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 74 |
| 4.4.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับระดับความผูกพัน ต่อองค์กร..... | 80 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 81 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 81 |
| 5.1.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล..... | 81 |
| 5.1.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 81 |
| 5.1.2.1 ด้านลักษณะงาน..... | 82 |
| 5.1.2.2 ด้านกายภาพ..... | 82 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 5.1.2.3 ด้านจิตวิทยาสังคม..... | 82 |
| 5.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร..... | 83 |
| 5.1.3.1 ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกละเออรามณ์..... | 83 |
| 5.1.3.2 ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง..... | 83 |
| 5.1.3.3 ความผูกพันทางหลักเกณฑ์..... | 84 |
| 5.1.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สภาพแวดล้อมใน การทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 84 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 86 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 90 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้..... | 90 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... | 91 |
| บรรณานุกรม..... | 92 |
| ภาคผนวก..... | 96 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... | 97 |
| ภาคผนวก ข หนังสือราชการ..... | 104 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 116 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 แสดงยอดขายรถยนต์ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2547-2548 | 3 |
| 1.2 แสดงส่วนแบ่งตลาดรถยนต์แต่ละยี่ห้อ ปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.) | 4 |
| 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ | 38 |
| 3.2 การทดสอบสมมติฐาน | 41 |
| 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA | 46 |
| 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 49 |
| 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในรถยนต์อุตสาหกรรม | 51 |
| 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 55 |
| 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 58 |
| 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์โดยรวมทุกด้าน | 61 |
| 4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันทางที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 62 |
| 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันทางที่เกิดจากความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 64 |
| 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันทางหลักเกณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | 67 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพัน ต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์โดยรวม ทุกด้าน | 69 |
| 4.10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน โดยใช้ t-test | 70 |
| 4.11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 70 |
| 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 71 |
| 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 72 |
| 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างอายุงาน การศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 72 |
| 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มี อายุงาน 3 ระดับ โดยใช้ LSD | 73 |
| 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศที่ แตกต่างกัน โดยใช้ t-test | 74 |
| 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างอายุ ที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 75 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี อายุ 3 ระดับ โดยใช้ LSD | 75 |
| 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่าง สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 76 |
| 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพ 3 ระดับ โดยใช้ LSD | 77 |
| 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 77 |
| 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี ระดับการศึกษา 3 ระดับ โดยใช้ LSD | 78 |
| 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA | 79 |
| 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงาน 3 ระดับ โดยใช้ LSD | 79 |
| 4.25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ด้วยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Product Moment | 80 |

สารบัญญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย..... | 7 |
| 2.1 กระบวนการรับรู้ของ Schemberborn et.al..... | 12 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบันประเทศทั่วโลก เน้นความสำคัญด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นอย่างสูง ก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และสถานะแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยไปผูกติดและเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลก และระบบการเงินของโลก ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาชะลอตัวอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี 2539 นำไปสู่การเกิดวิกฤตในปัจจุบันและกระทบต่อสังคมโดยรวม มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นตลอดจนส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางการตลาด มีเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ คือ กำไร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถรักษาและขยายฐานลูกค้าสร้างรายได้ ผลกำไรและประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจต่อไป ดังนั้นการที่บริษัทดำเนินการปรับปรุงนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้านั้นส่งผลทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วทำให้พนักงานต้องทำงานเร่งรีบ แข่งขันกับเวลา และนอกจากต้องทำงานตามหน้าที่แล้วยังต้องรับและนำนโยบายของบริษัทมาปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนำไปสู่ ปัญหาการขาดงานมีระยะเวลาการทำงานในหน้าที่นี้สั้นลงและการลาออกจากงาน อันก่อให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจขึ้น ถ้าไม่มีวิธีการจูงใจให้พนักงานทำงานต่อไป

ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ยังมีผลต่อ คุณภาพของพนักงานและปัญหาทางด้านการบริหารงานด้วยเมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนพนักงาน จำนวนพนักงานไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีอยู่พนักงานที่เหลืออยู่จึงเกิดความเหนื่อยล้า จน อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน ส่งผลให้พนักงานไม่ทำงานหรือทำงานไม่เต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การที่พนักงานจะไม่รักองค์กรหรือขาดความผูกพันต่อองค์กรได้

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวคนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ พลังงานและเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมนั้นนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร คือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ อาจก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ไม่อยากทำงาน

ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อที่จะไปทำงานยังองค์กรอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์กรก็จะทำงานไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด สถานการณ์ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี ร่วมมือและทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 96) เห็นว่าระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความสามารถ โดยพนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีผลต่อพนักงานในแง่ของความรู้สึกผูกพันต่องานอื่นที่จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทในการทำงานให้มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเพื่อพยายามหาวิธีจูงใจให้พนักงานทำงานในองค์กร และมีความผูกพันต่อ องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความตรง ต่อเวลาทุ่มเทเวลาให้กับงานไม่ขาดงาน และการลาออกจากงานลดลงจะทำงานเพื่อมุ่งหวังให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในปี 2548 (ม.ค. - ก.ค.) มีปริมาณการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 612,402 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์นั่งจำนวน 153,778 คัน รถกระบะ 1 คัน จำนวน 443,635 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 คัน) จำนวน 14,989 คัน การผลิตรถยนต์เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 แล้วเพิ่มขึ้นร้อยละ 17.68 คัน โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ รถกระบะ 1 คัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 35.18 (115,455 คัน) รถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่น (ไม่รวมรถกระบะ 1 คัน) มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.55(788 คัน) อุตสาหกรรมรถยนต์ในไตรมาสแรกของปี 2548 มีการขยายตัว เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา แม้ว่าสถานการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง จะมีการปรับตัวสูงขึ้นก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าตัดสินใจซื้อรถยนต์ในภาพรวมมากนัก แต่อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ในแต่ละประเภทมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รถกระบะ 1 คัน ที่มีปริมาณการผลิตและการจำหน่ายขยายตัวอย่างต่อเนื่องในเดือนมีนาคม ซึ่งเป็นช่วงฤดูกาลจำหน่ายมีการจัดงาน Bangkok International Motor Show ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์เพิ่มขึ้นมาจากสองเดือนแรกของปี เนื่องจากมีการแนะนำรถยนต์รุ่นใหม่ออกสู่ตลาด พร้อมข้อเสนอพิเศษที่กระตุ้น การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค สำหรับการส่งออกรถยนต์ยังคงมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจาก การส่งออกรถยนต์กระบะ 1 คัน จากฐานการผลิตในประเทศไทยเป็นสำคัญ

แนวโน้มอุตสาหกรรมรถยนต์ในไตรมาสที่สองของปี 2548 คาดว่าจะขยายตัวเล็กน้อยจาก ไตรมาสแรกของปี 2548 อย่างไรก็ตาม จากการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิตเกี่ยวกับการพิจารณาราคาขาย ณ โรงงานอุตสาหกรรมสินค้ารถยนต์ เมื่อ 11 เมษายน 2548 อาจส่งผลกระทบต่อราคาขายปลีกขึ้นของรถยนต์บางยี่ห้อบางรุ่นที่เคยแจ้งโครงสร้าง

ราคาขาย ณ โรงอุตสาหกรรมไว้ต่ำกว่าร้อยละ 76 ของราคาขายปลีกรถยนต์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ
ทัศนคติของผู้บริโภคนโยบายในไตรมาสที่สองของปี 2548

การจำหน่ายรถยนต์ในประเทศในปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.) มีปริมาณการจำหน่ายรถยนต์รวม
396,769 คัน ซึ่งคิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 15.30 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 ดังตาราง
ที่ 1

ตารางที่ 1.1 แสดงยอดขายรถยนต์ในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2547-2548

| ประเภทรถยนต์ | 2547 (ม.ค.-ก.ค.) | 2548 (ม.ค.-ก.ค.) | % การเปลี่ยนแปลง 47/48 |
|---|------------------|------------------|------------------------|
| รถยนต์นั่ง | 116,132 | 104,269 | 10.22% |
| รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ (ไม่รวมรถกระบะ 1 คัน) | 19,336 | 24,213 | 25.22% |
| รถกระบะ 1 คัน | 201,480 | 264,864 | 31.46% |
| รถอื่นๆ | 7,182 | 3,423 | -52.34% |
| รวม | 344,130 | 396,769 | 15.30% |

หมายเหตุ : รถกระบะ 1 คันได้รวมรถยนต์นั่งเอนกประสงค์ (PPV)

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2548)

โดยยี่ห้อที่สามารถขายได้เป็นอันดับ 1 คือ โตโยต้า ขายได้จำนวน 160,629 คัน มีส่วนแบ่ง
การครองตลาด ร้อยละ 40.48 อันดับ 2 ได้แก่ ฮีซุซุ มียอดขายทั้งสิ้น 101,121 คันมีส่วนแบ่งการ
ครองตลาดร้อยละ 25.49 และอันดับ 3 ได้แก่ ฮอนด้า มียอดขาย 28,684 คัน มีส่วนแบ่งการครอง
ตลาดร้อยละ 7.23 ดังตารางที่ 2 ซึ่งแบ่งตามประเภทรถได้ดังนี้

ตารางที่ 1.2 แสดงส่วนแบ่งตลาดรถยนต์แต่ละยี่ห้อ ปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.)

| อันดับ | บริษัท | จำนวน (คัน) | อัตราส่วน (%) |
|--------|-----------|-------------|---------------|
| 1 | โตโยต้า | 160,629 | 40.48 |
| 2 | ฮิอุซุ | 101,121 | 25.49 |
| 3 | ฮอนด้า | 28,684 | 7.23 |
| 4 | มิตซูบิชิ | 25,693 | 6.48 |
| 5 | นิสสัน | 24,104 | 6.08 |
| 6 | เชฟโรเลต | 18,261 | 4.60 |
| 7 | ฟอร์ด | 13,056 | 3.29 |
| 8 | อื่นๆ | 25,221 | 6.36 |
| | รวม | 396,769 | 100.00 |

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2548)

อุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องและอุตสาหกรรมสนับสนุนจำนวนมากที่ผ่านทางการลงทุนจากต่างประเทศและนโยบายของรัฐบาลไทยมีส่วนสนับสนุนอุตสาหกรรมนี้มาโดยตลอด ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนจนกลายเป็นฐานในการส่งออกได้ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ที่จะได้ในการส่งผลิตภัณฑ์ด้านยานยนต์ไปยังตลาดต่างประเทศนั้นจะไม่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากผู้ประกอบการในประเทศไทยไม่สามารถปรับสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้ผลิตจะต้องสามารถลดต้นทุนการผลิตลงอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและลดเวลาในการส่งมอบ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มา เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร (Steer, 1977: 46) และเป็นตัวทำนายพฤติกรรมของพนักงานองค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนงานผลการทำงานความตรงต่อเวลา การขาดงาน และการลาออกจากงาน (วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์, 2540: 30) สามารถนำแนวทางไปใช้ในพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด สร้างความเชื่อมั่นและความประทับใจให้แก่ลูกค้ามากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของบริษัทต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ กับระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความระดับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

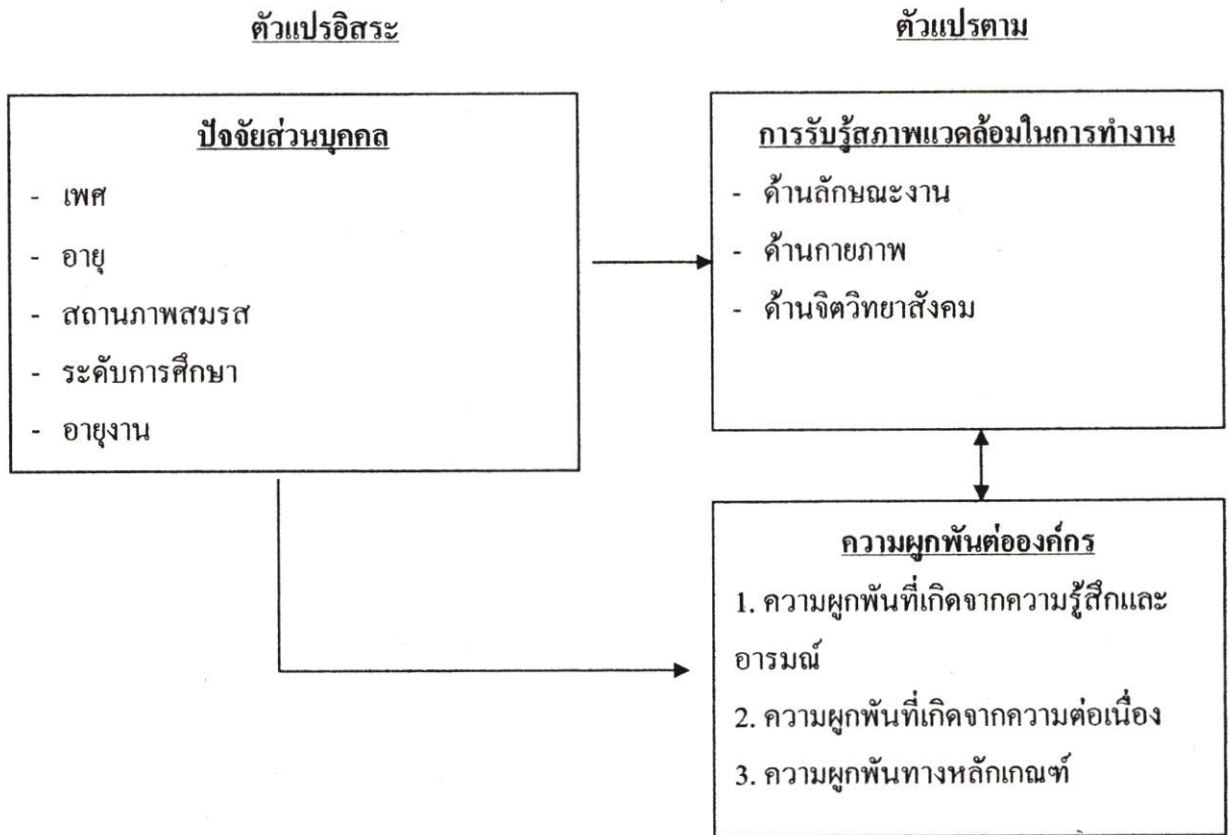
การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการรับรู้สภาพแวดล้อมจากการแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช(2534) และ Gilmer(1973)มาศึกษาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
3. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม

ส่วนการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้วิจัยได้นำความคิดของ Buchanan Meyer และ Allen และ Greenberg มาเป็นแนวทางในการทำวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์
2. ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป จาก 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2547) ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 3,616 คน

| | | | |
|---|-------|-------|----|
| 1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด | จำนวน | 871 | คน |
| 2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด | จำนวน | 177 | คน |
| 3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด | จำนวน | 707 | คน |
| 4. บริษัท ออโตอัลลายแอนท์ ประเทศไทย จำกัด | จำนวน | 748 | คน |
| 5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด | จำนวน | 614 | คน |
| 6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด | จำนวน | 500 | คน |
| | รวม | 3,616 | คน |

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องและความผูกพันทางหลักเกณฑ์
- 2) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนธันวาคม 2548 – กุมภาพันธ์ 2549 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์การในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์การ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.6.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

1.6.4 เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ในการวิจัยไว้ดังนี้

1.7.1 อุตสาหกรรมรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ บริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด

3. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
4. บริษัท ออโตอัลลอยแอนท์ ประเทศไทย จำกัด
5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ตามความเป็นจริงจนถึงปัจจุบัน

1.7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตาม แผนที่ได้กำหนดไว้ หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแผนกต่าง ๆ

1.7.4 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.5 สถานภาพสมรส หมายถึง หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรง อยู่ในปัจจุบัน

1.7.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7.7 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันแรกเข้ามาทำงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบ แบบสอบถาม

1.7.8 การรับรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการจัดระเบียบ การตีความหรือการแปลความหมาย จากการสัมผัสที่ตนได้รับออกมา และในการแปลความหมายหรือตีความของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ค่านิยม ความคาดหวัง และความรู้เดิม โดยผ่านกระบวนการรับรู้และ แสดงออกมาเป็น พฤติกรรม

1.7.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคน สิ่งของ พลังงาน และเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลในแง่ของ สุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่จากความหมายของการรับรู้และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการ ทำงานไว้จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของ พนักงานว่างานที่เขาทำอยู่นั้น มีความซ้ำซากจำเจของงาน งานเร่งด่วน ปริมาณงานมากเกินไป ใ้เวลาที่จำกัดงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ ได้รับการยอมรับนับถือ

2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง การรับรู้ของ พนักงานว่าสิ่งต่าง ๆ ทางกายภาพที่อยู่รอบตัวของพนักงาน เช่น แสงสว่างภายในห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ จอภาพคอมพิวเตอร์ คีย์บอร์ด โทรศัพท์ และความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานการเปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดเวลาในการทำงานเอง มีโอกาสในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาหรือมีโอกาสดูแลติดต่อสื่อสารกันในขณะทำงาน

1.7.10 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมรถยนต์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

2.1.1 ความหมายของการรับรู้

Guralnik (1988) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง

Wolman (1989) อ้างใน ศิวพร เล็ง ไพบุลย์ (2545:42) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการการรวบรวมภายในตนเอง ผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ ซึ่งเบื้องต้นเป็นภาพรวมทั้งหมดที่ครอบคลุมและกำหนดแต่ละส่วนไว้และกระบวนการรวบรวมภาพนี้จะกระจ่างชัดขึ้นท่ามกลางการได้รับข้อมูลข่าวสารติดต่อกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

Schiffman and Kanuk (1994) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลเลือกสรร จัดระเบียบและตีความหมายสิ่งกระตุ้นออกเป็นภาพที่มีความหมายเป็นภาพรวมของ หรืออาจหมายถึง วิธีการที่เรามองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา บุคคล 2 คนได้รับสิ่งกระตุ้นอย่างเดียวกันเป็นกระบวนการของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่ความจำเป็น (Needs) ค่านิยม (Values) และความคาดหวัง (Expectation) อิทธิพลเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการบวนการรับรู้

วนิดา เสนิเศรษฐ และ ซอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530: 4) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งโดยปกติแล้วมนุษย์จะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโลกนี้ในสายตาของการรับรู้มากกว่าการหาข้อเท็จจริงที่เป็นจริงทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน

รัจรี นพเกตุ (2539: 1) กล่าวว่า การรับรู้ คือ ขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่างๆที่อยู่รอบๆตัวเราที่ได้จากการรู้สึกเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึกเป็นขบวนการพื้นฐานก่อนที่จะเกิดการรับรู้ขึ้นและตีความสิ่งที่ได้จากการรู้สึกออกมาให้มีความหมายโดยมีการเรียนรู้ประสบการณ์ แรงจูงใจ และอารมณ์ เข้ามามีบทบาทร่วมด้วย

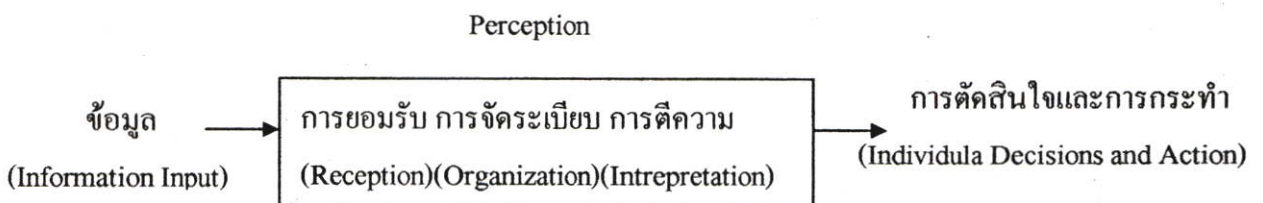
ลักขณา ศรีวิวัฒน์ (2539: 63) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง อากาสัมผัสที่มีความหมายและการรับรู้เป็นการแปลหรือการตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอัน เป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลหรือตีความของการสัมผัสนั้นจำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมหรือความชัดเจนที่มีแต่หนหลัง

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 591) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง จากการที่บุคคลรู้สึกในสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวเขา นั้นเท่ากับความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลคิบเข้าสู่ประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นก็จะเป็นการตีความหมายในข้อมูลคิบเหล่านั้นแล้วเกิดการรับรู้ขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 66) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีความหมายเป็นกระบวนการแห่งการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย โดยจะใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจากการศึกษาที่นักวิชาการให้ความหมายของการรับรู้ นั้น สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการจัดระเบียบ การตีความหรือการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาและในการแปลความหมายหรือตีความของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ค่านิยม ความคาดหวัง และความรู้เดิม โดยผ่านกระบวนการรับรู้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

2.1.2 กระบวนการรับรู้

Schermerborn et.al. (1982) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่คนเรารับข้อมูลจัดระเบียบและแปลความหมายภายใต้สภาวะแวดล้อมนั้น โดยข้อมูลนั้นจะนำไปสู่การตัดสินใจและเกิดการกระทำขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้ไปตามประสบการณ์ของตนเอง โดยการรับรู้จะเป็นการเลือกข้อมูลที่ผ่านมา โดยจะมีผลต่อขบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ดังในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้ของ Schermerborn et.al.

ที่มา: Schermerborn et.al., 1982

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 66-67) กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง สิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสเพื่อให้คนเรารับรู้สถานะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส การแปลความหมายขึ้นอยู่กับความชัดเจนในการดำรงชีวิต สามารถรู้ได้จากอาการสัมผัสโดยดูจากกิริยาท่าทางลักษณะคำพูดนั้น โดยต้องอาศัย

2.1 เซวณปัญญา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เกื้อหนุนได้รับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ของบุคคลได้อย่างดี

2.2 การสังเกตพิจารณาช่วยให้รับรู้ได้อย่างแม่นยำ

2.3 ความสนใจและความตั้งใจทำให้การแปลความหมายของอาการสัมผัสได้ถูกต้อง

2.4 สภาพจิตใจขณะรับรู้

3. ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความรู้ความสามารถเดิม รวมทั้งการกระทำที่ได้เคยทำในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับการแปลความหมายของอาการสัมผัสได้แจ่มชัดขึ้นความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายได้ดีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้องและชัดเจน

3.2 มีปริมาณมาก รู้หลายอย่าง ช่วยแปลความหมายต่างๆ ได้สะดวกและถูกต้องดี

2.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

Harvey and Smith (1977 อ้างในสิวพร เต็งไพบูลย์, 2545: 45) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่ Tagiuri แบ่งไว้ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ดังนี้คือ คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้ สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นร่วมอยู่ด้วยและลักษณะนิสัยของผู้รับรู้ กล่าวคือ ประการแรก คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้ หมายถึงบุคลิกลักษณะรูปร่างหน้าตาของบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้มากเพราะเมื่อบุคคลพบผู้ถูกรับรู้บุคคลมักจะกำหนดคุณสมบัติให้กับผู้ถูกรับรู้ ประการที่สองสถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นๆ ร่วมอยู่ด้วยบุคคลอาจรับรู้ไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้และประการที่สามลักษณะนิสัยของผู้รับรู้ก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ทำให้คนรับรู้แตกต่างกันคือบุคคลจะรับรู้ผู้อื่นอย่างถูกต้องหรือบิดเบือนจากความเป็นจริงขึ้นอยู่กับความต้องการและความพอใจความสอดคล้องกับความคิดเห็นหรือความคิดคำนึงที่มาจากประสบการณ์เดิมและสัมพันธภาพส่วนตัวระหว่างผู้รับรู้และผู้ถูกรับรู้ด้วย

วนิดา เสนิเศรษฐ และ ชอบ อินทรประเสริฐกุล (2530: 5) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะของวัตถุ ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล คือระดับความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหว และขนาดของสิ่งเร้านั้น

2. ลักษณะของสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่สามารถทำนายได้ด้วย เช่น อากาศร้อนอบอ้าว แสงสว่างจ้าเกินไป เป็นต้น

3. คุณลักษณะของบุคคล เป็นแหล่งอิทธิพลที่สำคัญที่สุด ในการรับรู้อาจจะหมายถึง ลักษณะต่างๆของบุคคล ได้แก่แรงจูงใจ การเรียนรู้ที่มีมาแต่เดิม การคาดหวังจากงานและบุคลิกภาพ รัชชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533: 73) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าสภาวะภายในและภายนอกจะมีผลกระทบต่อความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ของคนเรายังมีสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเกี่ยวกับความเข้าใจจากการรับรู้เครื่องมือต่างๆ ที่คนเรานำมาใช้เพื่อช่วยในการจัดการเกี่ยวกับความเข้าใจจากการรับรู้เพื่อให้ข้อมูลนั้นมีจำนวนลดลงและอยู่ในรูปความคิดแบบง่ายที่คนเราจะเลือกใช้เครื่องมือนี้ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเกี่ยวกับความเข้าใจในการรับรู้ (Perceptual Set) ได้แก่

1. Stereotyping ผู้คิดค้นคือ Walter Lippman ซึ่งหมายถึง การมองบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มแล้วก็รับรู้เอาว่าคน ๆ นั้น ย่อมมีลักษณะเหมือนกับกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่จะมีประโยชน์ในการคาดการณ์พฤติกรรมของคนได้ แต่บางครั้งอาจจะนำไปสู่การรับรู้ในบุคคลนั้นอย่างไม่ถูกต้องก็ได้

2. The Halo Effect คือ การที่คนเราพยายามที่จะรับรู้โดยใช้การ โน้มน้ำวบางสิ่งบางอย่างของบุคคลนั้น ๆ ไปตามความชอบหรือไม่ชอบของตัวเอง

3. Projection คือ การที่คนเราพยายามที่จะถ่ายทอดหรือแสดงความรู้สึกลักษณะของเราไปยังบางคน

4. Perceptual Defense คือ การต่อต้านการรับรู้ เนื่องจากคนเรามีการเลือกรับการรับรู้ (Perceptual Selectivity) มีการกำหนดแนวทางในการที่จะเลือกรับรู้เอาเฉพาะสิ่งที่ตนสนใจดังนั้นในบางสถานการณ์เมื่อมีสิ่งที่ไม่ตรงกับความเข้าใจ ก็จะพยายามที่จะไม่เข้าใจหรือรับรู้สิ่งนั้น ๆ

ลักษณะ สรวินันท์ (2539: 71-72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนมีดังต่อไปนี้

1. ความตั้งใจจะเห็นว่าการรับรู้สิ่งใดก็ตามถ้ามีความตั้งใจที่จะรับรู้หรือสนใจที่จะรับรู้ มักจะเห็นหรือได้ยินสิ่งนั้นก่อน บางครั้งสิ่งเร้าเองก็มีอิทธิพลต่อการรับรู้ซึ่งจะมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน

2. การเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ ถ้าถูกวางเงื่อนไขให้รับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมมีความพร้อมที่จะรับรู้ในเรื่องนั้นอย่างเต็มที่

นอกจากนี้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่ ความต้องการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนในเรื่องเกี่ยวกับ Ambiguous Situation ทักษะคิด ประสิทธิภาพและคุณค่าของสิ่งเร้า เป็นต้น

โดยสรุปจากการศึกษาเห็นว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสนใจ ความคาดหวัง

ประสบการณ์ในอดีต โดยผ่านกระบวนการรับรู้ซึ่งเป็นการตีความซึ่งสมองได้รับซึ่งทำให้แต่ละคนรับรู้แตกต่างกันออกไปแม้ว่าจะมีสิ่งเร้าเดียวกัน

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2531) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวคนงานในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของเช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กองอาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2536) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคน สิ่งของ พลังงานและเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลในแง่ของสุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่

2.2.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงาน บริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจางาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1983) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้

ผสมผสานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ ถ้าบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะทำได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหาการเปิดโอกาสอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ความมีอิสระและความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพได้ เนื่องจากว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนานุคนคนโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างยิ่งมากยิ่งขึ้นในทางตรงข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิตมีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ อาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องจากการขาดการแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) คือ เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่จะให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงานแล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟังตลอดจนให้พนักงานเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแก้ปัญหา เมื่อพนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความเครียดทางอารมณ์ได้ รู้สึกสบายขึ้นเมื่อได้ระบายให้ผู้อื่นฟัง ความกดดันที่เกิดขึ้นจะลดลง

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความโกรธและก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) คือ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจนมีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

บุญทัน คอกไชย (2530) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมสังคม ได้แก่ เศรษฐกิจ บทบาทของการเมือง เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมของรายได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นต้น

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ ความร้อน ความเย็นเสียงดัง ความสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ ยังรวมถึงเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และบริเวณสถานที่ทำงานอีกด้วย เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) ได้แก่ สารเคมีชนิดต่าง ๆ ที่เป็นวัตถุพิษหรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด อาจจะอยู่ในรูปของฝุ่น ควัน ละออง ก๊าซ ไอสาร หรืออยู่ในรูปของของเหลว เช่น สารตัวทำละลายต่าง ๆ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ของพนักงานนั้นมีทั้งชนิดที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตัวอย่างของชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่น ๆ เช่น งู เป็นต้น และตัวอย่างของชนิดที่ไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นพืชต่าง ๆ รวมถึง ฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Environment) หรือบางครั้ง เรียกว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Factors at work) ครอบคลุมถึงภาวะทาง

จิตวิทยา สังคมและเศรษฐกิจ เช่น ภาวะที่ต้องย้ายถิ่นจากถิ่นเกษตรกรรมมาสู่ถิ่นอุตสาหกรรม การทำงานเป็น ผลัดการอยู่หรือทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้าค่าจ้างแรงงานไม่เหมาะสม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ การเข้าทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมและการทำงานที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลา และผลผลิต เป็นต้น

ชิน สุขศิริ (ม.ป.ป.: 114-116) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมมี 2 อย่าง ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ (Physical Environment) ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เสียงรบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก ดนตรี และสภาพภายนอกอื่น ๆ เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม และห้องรับประทานอาหาร เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม (Psychological Environment or Social Environment) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการทำงาน ความพอใจในความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็น คน สิ่งของ พลังงานและเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลในแง่ของสุขภาพอนามัยและประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่โดยสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมลักษณะงาน
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
3. สภาพแวดล้อมทางเคมี
4. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ
5. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม

จากความหมายของการรับรู้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมรถยนต์และสามารถให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมทางด้านลักษณะงาน เช่น มีความซ้ำซากจำเจของงาน งานเร่งด่วน ปริมาณงานมากเกินไปภายใต้เวลาที่จำกัด งานที่ต้องใช้ความพยายามสูงเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่างภายในห้องทำงาน โຕะ เก้าอี้ คีย์บอร์ด โทรศัพท์ และความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม เช่น การให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดเวลาในการทำงานเอง มีโอกาสในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา หรือมีโอกาสดำเนินการติดต่อสื่อสารกันในขณะทำงาน

สำหรับสภาพแวดล้อมทางเคมี และสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ สาเหตุที่ผู้วิจัยไม่ทำการศึกษานั้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเคมี ได้แก่ สารเคมีชนิดต่าง ๆ ของเสียที่ต้องกำจัด ฝุ่นควันละออง ก๊าซ ไอสาร หรืออยู่ในรูปของของเหลว และสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ ได้แก่ ไวรัสแบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่น ๆ เช่น งู

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจ และมีผู้ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากพอสมควร ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

Steers (1977:46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Buchanan II (1974: อ้างในชาญกิจ สันติเกษม.2542:29) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการประเมินองค์กรไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร

2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Hall et.al. (1970 อ้างในชาตูกิจ สันติเกษม.2542:29) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การ

Greenberg (1996: อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา.2546:23) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคล แต่ละคนต่อองค์การนั้น และยังรวมไปถึงความสนใจในการที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไป

McKenna (2000: อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา.2546:23) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือ มีส่วนร่วมในองค์การ ความมีส่วนร่วมนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531: 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันนั้นเป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ ถ้าสมาชิกมีความเคารพ ชอบอภยศัยผู้จัดการ แม้งานที่จะทำให้ลำบากเขาก็เพียงพยายามทำงานสำเร็จ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่จริงคือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารถึงเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 40) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงานหรือสมาชิกขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ได้แก่ การขาดงานการตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์การอาจจะเป็นเพราะต้องการจะทำหรือจำเป็นต้องทำหรืออาจเป็นเพราะเห็นว่าควรจะทำหรืออาจจะเป็นเพราะส่วนประกอบทั้งสามอย่าง

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ จะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

จากการที่นักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อให้้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan II (1974: อ้างในชาญกิจ สันติเกษม.2542:31) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้า สำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Steers (1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ตีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540: 29) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้าน บุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท โดยสรุปดัง ต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า - ออกจากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงาน อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มมีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงาน ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของ องค์กรด้วย

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกเป็นผลมาจากการที่ สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ศุภพร สาครบุตร (2542: 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร อย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดองค์กรนั้นจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ยังเป็นตัวทำนายนายการลาออกได้ดีกว่าความพึง พอใจในการทำงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971: 144) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยว ข้องกับอายุ เพศ ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972: 566) กล่าวว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อ องค์กรได้ดีที่สุด คือ

1. ความพึงพอใจในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในองค์กร
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steers (1977: 47) กล่าวว่า ปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจนแบ่ง เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Fred (1992: 125) กล่าวว่า ทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรและลักษณะนิสัยของบุคคลเป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก

2. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์กรนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือที่เรียกว่า Antecedents of Organizational Commitment อาจแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงานความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้าและความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคุณต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานและความเป็นเจ้าของกิจการ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ

จากปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถระบุปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในงานความตึงเครียดในบทบาท ความสนใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะขององค์การ เป็นต้น

2.3.4 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ

Meyer และ Allen (1993: อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา 2546:13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบของความผูกพันไว้ดังนี้ คือรูปแบบของความผูกพันจะเป็นในด้าน อารมณ์ความรู้สึก (Affective) ด้านความต่อเนื่องคงทนและสม่ำเสมอ (Continuance) และด้านหลักเกณฑ์ แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) ทั้ง Meyer และ Allen บอกว่า ทั้ง 3 ด้านนี้เป็นการมองความผูกพันในชั้นทางจิตใจ คือ (a) เป็นการบอกถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การ และ (b) เป็นการบอกโดยนัยถึงการตัดสินใจที่จะดำรงการเป็นสมาชิกภาพหรือไม่คงการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

นอกจากนี้ Meyer และ Allen เห็นว่ารูปแบบของความผูกพันยังค่อนข้างแตกต่างกันในชั้นทางจิตใจ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึกสูงจะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขา “ต้องการ” ที่จะอยู่ (Want to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงจะคงอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขา “จำเป็นต้องอยู่” (Need to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์แบบแผน ความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคมสูงจะอยู่ในองค์การเพราะว่าพวกเขา “สมควร” ที่จะอยู่ (Ought to do)

จากองค์ประกอบเหล่านี้จึงนำมาสรุปโดย Irving et.al. (1997 อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา 2546:14) ได้ว่า

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์การ เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม (Locus of Control)
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการพิจารณาถึงผลที่จะได้รับหากออกจากองค์การไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ทำการลงทุนต่อองค์การพร้อม ๆ กับการรับรู้ว่าคุณค่าทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น
3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์การต่อบุคคล เช่น ในด้านการฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือหรือประสบการณ์จากการจัดเกลาทางสังคม ในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์ Irving และคณะยังได้กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ในเรื่องสิ่งกีดขวางและผลลัพธ์ที่มาจากความผูกพันผู้จัดการควรพิจารณาให้ดีว่าควรที่จะสร้างความผูกพันชนิดไหนให้แก่พนักงานซึ่งสอดคล้องกับ Meyer และ Allen (1993: 539) ที่ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบของความผูกพันนั้นไม่ได้

เหมือนกันทั้งหมด และองค์การควรตระหนักให้ดีในการที่จะรักษาพนักงานเอาไว้โดยต้องพิจารณาถึงรูปแบบของความผูกพันของพนักงานด้วย

Buchanan II (1974: อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา 2546:15) ได้รวบรวมคำจำกัดความที่จะสามารถวัดได้ของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความมานะพยายามในระดับสูงเพื่อความสำเร็จขององค์การ
2. เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ต่อไปในองค์การ
3. ยอมรับในเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์การ
4. ประเมินองค์การในทางบวก และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย
5. เป็นการแสดงออกทางสังคมอย่างเต็มใจที่จะให้ทั้งกำลังและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ
6. เป็นการไม่เต็มใจหากจะออกจากองค์การเพียงเพื่อเงินเดือนที่สูงขึ้น สถานภาพความเป็นอิสระ หรือเพียงเพื่อเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าเดิม
7. เป็นระดับความเป็นเจ้าของหรือความซื่อสัตย์

และ Buchanan ก็ได้บอกถึงองค์ประกอบของความผูกพันว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่บังคับ คือ การยอมรับของบุคคลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. เป็นความมีส่วนร่วม คือ ส่วนลึกของจิตใจ หรือ การซึมซับในกิจกรรมของบุคคลในบทบาทการทำงาน

3. ความซื่อสัตย์ คือ ความรู้สึกทางอารมณ์ในความยึดติด ยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การ

จากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในข้างต้น 2 ทฤษฎีแรก เป็นทฤษฎีที่มีผู้นิยมใช้กันมากที่สุดในการทำวิจัย แต่ความผูกพันมีความหมายมากกว่านั้น ทั้งนี้เพราะความผูกพันอาจหมายถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามต่าง ๆ อย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ การประเมินองค์การในทางบวก และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การและตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายนั้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และซื่อสัตย์ต่อองค์การ

จากสิ่งเหล่านี้อาจมองได้ว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์การอย่างมากหากองค์การได้สร้างและสะสมให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันเช่นนี้ต่อองค์การแต่อย่างไรก็ตาม หากมองให้กว้างขึ้น ความผูกพันของบุคคลก็อาจจะเกิดมาจากสาเหตุที่แตกต่างกันและจากสาเหตุที่แตกต่างกันนี้ก็จะทำให้บุคคลแสดงผลของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

Greenberg (1996: อ้างในเพียงภัทร์ เจริญพิทยา 2546:16) ได้นำเอาทฤษฎีของ Meyer และ Allen มาบอกในแง่มุมมองที่แตกต่างออกไป คือ ประเภทของความผูกพัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกนั้นคือบุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เพราะว่าพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์กร แต่หากว่าวันใดวันหนึ่งที่เกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร พนักงานอาจสงสัยในค่านิยมส่วนตัวของตนเองต่อองค์กรที่เขา ต้อง ทำงานต่อไปและหากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริงๆเขาอาจมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำไมเขาถึงยังคง อยู่ต่อไปและหากเขาไม่เชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว เขาก็อาจจะลาออกไปได้

2. ความผูกพันทางความต่อเนื่องนั้นคือบุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์กร เนื่องมาจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไปและผู้ที่ทำงานอยู่ใน องค์กรเป็นเวลานานก็เพราะเขาเข้าใจดีถึงการสูญเสียในสิ่งที่เขาได้ลงทุนต่อองค์กรมาในระยะ เวลานาน (เช่น ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว) และเขาก็มีความผูกพันที่จะอยู่ ต่อไปเพราะเขาไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียสิ่งเหล่านี้

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของ พนักงานที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะแรงกดดันจากคนรอบ ข้าง บุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูงมักจะตระหนักถึงความคิดของคนอื่นต่อการลาออกไปของเขา และเขาก็จะไม่เต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารเขาเกี่ยวกับการที่เขาจะ ลาออกไป

และจากการที่ความผูกพันมองได้หลายรูปแบบอย่างที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ นำความคิดของ Buchanan Meyer และ Allen และ Greenberg มาเป็นแนวทางในการทำวิจัยใน ครั้งนี้ เนื่องจากแนวความคิดของบุคคลทั้งสามมีพื้นฐานของทฤษฎีที่คล้ายกันแต่มีความแตกต่างกัน ในรายละเอียดขององค์ประกอบความผูกพันซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจจะศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยจึงนำมาสรุป รวมกันเป็นความคิดที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ดังนี้

1. ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความยึด ติดและยึดมั่นของบุคคลต่อองค์กรปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กรซื่อสัตย์ต่อองค์กรเห็นด้วย และยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ตั้งใจและพยายามที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2. ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วม ร่วมจากการทำงานในองค์กรและมีการพิจารณาถึงผลเสียที่จะ ได้รับหากออกจากองค์กรไปไม่เต็ม ใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียในสิ่งที่เขาได้ลงทุนกับองค์กรมาในตลอดระยะเวลาที่เขาทำงาน

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่เห็นว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำหรืออาจเป็น เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้าง ความคิดที่บุคคลมีต่อเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้สึกต่างๆที่มีต่อ เขาหากเขาจะออกจากองค์กรไป

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการคงอยู่ของคนในองค์กร ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันนั้นเนื่องมาจากรูปแบบของความผูกพันที่ตนเองมีความผูกพันในแต่ละ

รูปแบบก็จะส่งผลให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกแตกต่างกันไปและการที่แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านมากน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการใช้เวลาของบุคคลต่อการอาศัยอยู่ในองค์กรนั้น ๆ รวมไปถึงถึงถึงสภาวะจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกันจึงทำให้คนมีพฤติกรรม และความคิดที่ไม่เหมือนกัน แม้จะอาศัยอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ตาม

2.3.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)
2. อายุงาน (Tenure in Organization)
3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism)
4. อัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover)

Fred (1992: 125) กล่าวว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ
2. การมาทำงานสายลดลง
3. อัตราการขาดงานลดลง
4. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Thomson and Mabey (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีผลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดังนี้

1. นำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรหรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร ส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผันนั่นคือหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก เป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก
6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์การถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มของผลผลิต และลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540: 30) กล่าวว่า ผลที่ตามมาจากการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า มีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์การ ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ หากสมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มของการมีอัตราการขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงก็就会有ความตั้งใจ และเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ

3. เปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด แม้ว่าผลจากการวิจัยหลาย ๆ ฉบับ จะมิได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานในองค์การต่อไป (desire of stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหาทำงานอื่น (intention to search for another job) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์การ และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี (Job satisfaction)

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานและมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ศุภพร สาครบุตร (2542: 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การหลายด้าน ได้แก่

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์การ (Tenure in Organization)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
3. อัตราการขาดงาน (Absentecism)
4. อัตราการเข้า-ออกจกงาน (Turnover Rate) เป็นต้น

จากการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยเห็นว่า มีความสำคัญมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์การจะต้องพยายามสร้างให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การทำให้พนักงานมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ถึงแม้ในสภาพแวดล้อมใน

การทำงานของพนักงานนั้น อาจก่อให้เกิดความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ที่พนักงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อประโยชน์และความอยู่รอดขององค์กรที่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมรถยนต์

2.4.1 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน หมายถึง อุตสาหกรรมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์และจักรยานยนต์ จะเห็นว่า อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2504 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งทางภาครัฐต้องให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมประเภทนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ต่อมาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตสูงสุดของอาเซียน และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศได้ สามารถสร้างรายได้เข้าประเทศโดยในปี 2547 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 149,232.80 ล้านบาท

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยสามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์
2. รถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์

นอกจากนี้ชิ้นส่วนยานยนต์ยังสามารถแบ่งแยกได้อีก 2 ประเภทคือ

1. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturing : OEM)
2. ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturing : REM)

2.4.2 การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์

ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาผู้ประกอบการรถยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย ปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการรถยนต์รวม 15 ราย ซึ่งกระจุกตัวอยู่ที่บริเวณภาคกลางของประเทศไทยในบริเวณ 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คือ สมุทรปราการ (เขต 1) ฉะเชิงเทรา (เขต 2) ชลบุรี (เขต 3) ระยอง (เขต 3) อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การ

พัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อีกหลายอุตสาหกรรม ในด้านการลงทุนในประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตยานยนต์ทั่วโลกทั้งค่ายญี่ปุ่น ยุโรป และอเมริกาเหนือ

ในปี 2547 ที่ผ่านมามีการผันผวนของราคาน้ำมัน โดยราคาน้ำมันมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการค้าตัดสินใจเลือกซื้อยานยนต์ และการชะลอการซื้อยานยนต์ของผู้บริโภค แต่อย่างไรก็ตาม การที่ภาครัฐได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภาษีสรรพสามิตรถยนต์ ทำให้รถยนต์บางประเภทมีภาระภาษีที่ลดลงกว่าเดิม เป็นปัจจัยบวกที่กระตุ้นและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทำให้ตลาดยานยนต์ไทยยังคงสามารถขยายตัวได้ นอกจากนี้ ได้มีการมอบหมายให้กระทรวงคมนาคมพิจารณาปรับขึ้นค่าธรรมเนียมจดทะเบียนรถยนต์และป้ายทะเบียนรถยนต์ และภาษีรถยนต์ประจำปีสำหรับรถยนต์ทุกประเภท เพื่อก่อให้เกิดการใช้รถยนต์อย่างประหยัดพลังงาน ซึ่งคาดว่าจะเกิดผลดีต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในระยะยาว

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีการขยายตัวทั้งในด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก อันเนื่องมาจากการเติบโตด้านเศรษฐกิจของประเทศ สภาพคล่องทางการเงินที่เอื้ออำนวย และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดของค่ายยานยนต์ ตลอดจน การนำเสนอรถยนต์รุ่นใหม่ ๆ ที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคเป็นอย่างดี ทำให้สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ในปี 2547 มีการผลิตรถยนต์รวมทุกประเภทประมาณ 920,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 22.58 โดยแบ่งเป็นการผลิตรถยนต์นั่ง สัดส่วนประมาณร้อยละ 33 รถยนต์ปิกอัพ 1 คัน ประมาณร้อยละ 64 และรถยนต์พาณิชย์อื่นๆ ประมาณ ร้อยละ 3 มีการจำหน่ายประมาณ 620,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 16.28 โดยเป็นการจำหน่ายรถยนต์นั่งสัดส่วนประมาณร้อยละ 34 เป็นการจำหน่ายรถยนต์ปิกอัพ 1 คัน ประมาณร้อยละ 58 ที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 8 เป็นการจำหน่ายรถยนต์เพื่อการพาณิชย์อื่นๆ และมีการส่งออกรถยนต์ประมาณ 320,000 คัน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 36.16 สัดส่วนปริมาณการส่งออกรถยนต์ทุกประเภทต่อปริมาณการผลิต คิดเป็นร้อยละ 34.78 และหากพิจารณาปริมาณการส่งออกรถยนต์โดยแยกรายประเภท เป็นการส่งออกรถยนต์นั่งคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 33 รถยนต์ปิกอัพ 1 คัน ประมาณร้อยละ 67 ประเทศที่เป็นตลาดส่งออกสำคัญของรถยนต์นั่งจากประเทศไทยในปี 2547 ได้แก่ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ตลาดส่งออกรถแวนและปิกอัพที่สำคัญ ได้แก่ สหราชอาณาจักรฯ และออสเตรเลีย ตลาดส่งออกรถบัสและรถบรรทุกที่สำคัญ ได้แก่ ออสเตรเลีย สำหรับการนำเข้ารถยนต์ของไทยในปี 2547 มีการนำเข้ารถยนต์นั่งมูลค่าประมาณ 15,500 ล้านบาท ลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 4.48 ซึ่งแหล่งนำเข้ารถยนต์นั่งของไทยที่สำคัญ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น และอินโดนีเซีย และมีการนำเข้ารถยนต์โดยสารและ

รถบรรทุกมูลค่าประมาณ 7,500 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 45.77 ซึ่งแหล่งนำเข้ารถยนต์โดยสารและรถบรรทุกของไทยที่สำคัญ ได้แก่ ญี่ปุ่น (<http://www.oie.go.th>)

2.4.3 แนวโน้มของอุตสาหกรรมรถยนต์ปี 2548

ในปี 2548 อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยจะมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตรถยนต์หลายรายอยู่ในระหว่างการย้ายฐานการผลิต รถยนต์ปิกอัพจากประเทศญี่ปุ่นมายังประเทศไทย ดังนั้น ปริมาณการผลิตเพื่อส่งออกรถยนต์ปิกอัพของไทยจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการถ่ายโอนเทคโนโลยีการผลิต นอกจากนี้ จากการที่ภาวะเศรษฐกิจในภาพรวมภายในประเทศที่กำลังขยายตัว ประกอบกับผู้ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ต่างๆ ได้วางแผนที่จะนำเสนอรถยนต์รุ่นใหม่มากระตุ้นตลาด ตลอดจน มีการแข่งขันกันในการส่งเสริมกิจกรรมการขาย ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยขยายตัว แม้ว่าในปี 2548 อัตราดอกเบี้ยของไทยมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้น แต่ยังคงเป็นอัตราที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับในอดีต ซึ่งคาดว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อ การขยายตัวของอุตสาหกรรมรถยนต์ จึงเป็นไปได้ว่าในปี 2548 นี้ จะมีการผลิตรถยนต์ 1.10 ล้านคัน มีการจำหน่ายในประเทศ 0.70 ล้านคัน และส่งออก 0.40 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ร้อยละ 19.57 , 12.90 และ 25.0 ตามลำดับ

(<http://www.oie.go.th>)

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำแหง แก้วพินนา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพัฒนากรในเขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นพัฒนากรในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และมุกดาหาร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. พัฒนาการชายกับหญิง มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. พัฒนาการที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี
3. พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พัฒนาการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าพัฒนากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

คิวพร เล็งไพบูลย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสำรองที่นั่งบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 120 คนพบว่า พนักงานมีความเครียดในการทำงานในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ อายุงานและระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านกายภาพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.4 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ได้ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์กโดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทพบว่า

1. เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป คือ ผู้หญิงเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น มีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

2. สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาพิจารณาควบคู่กัน พบว่า ผู้หญิงที่เป็น โสด มีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่ เป็นแม่หรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังมองว่า การเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้จะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

3. อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

4. การศึกษา พบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ อาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพ

นิยม(Professionalism)หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) จะทำให้บุคคลนี้มีโอกาสเลือกงานหรือหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่ง ไปยังอีกองค์กรหนึ่ง โดยง่าย

5. องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ตีความเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กรหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Buchanan II (1974: 533-546) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล ซึ่งให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับ องค์กร คือ ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันที่สำคัญคือ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งหมดนี้อธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.11

สมพร อันศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 387 คน พบว่าข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านประสบการณ์ในงาน ด้านบรรยากาศองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชาญกิจ สันติเกษม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ จำนวน 274 คน พบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อายุ อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่วนอายุ สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน พบว่าพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรภาพรวมในระดับปานกลาง แต่การรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีอยู่ในระดับมาก คือ การรับรู้ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน ปัจจัยที่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน คือ อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่ ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุภพร ศาครบุตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 291 คน พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

อรพินธ์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 266 คน พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ้องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ และผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2547) ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,616 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คนทั้ง 6 แห่ง จำนวน 360 คน จากโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาปริสสุทธิ์.2542 : 5)

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด (= 3,616 คน โดยคิดมาจากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ มีข้อคำถามรวม 6 ข้อ เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและ อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการสร้างข้อ คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน จำนวน 13 ข้อ
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ จำนวน 13 ข้อ
3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ จำนวน 10 ข้อ
2. ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง จำนวน 9 ข้อ
3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ จำนวน 7 ข้อ

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและ เป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถาม มาตรฐานทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ.2540)

3.2.2.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน รายละเอียดดังกล่าวข้างต้นและแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุม

วิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีรายนาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

| รายชื่อ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|------------------------------|---|--|
| 1. ดร.ณรงค์ พิมพ์สาร | อาจารย์ประจำภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ | อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 3. รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา | อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 4. คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ | ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล | บริษัท ออโต้ฮิลายแอนท์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| 5. คุณวันชัย บวรธรรมจักร | ผู้จัดการฝ่ายบุคคล | บริษัท อีซูซู มอเตอร์ (ประเทศ ไทย) จำกัด |

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วทำการจัดพิมพ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 6 แห่งโดยมีกลุ่มตัวอย่าง 360 คนจากประชากรทั้งหมด 3,616 คนสำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วงเดือนธันวาคม ถึง กุมภาพันธ์ 2549 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงติดตามเก็บคืนด้วยตัวเอง

3.3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.3.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาในแต่ละฉบับ

3.4.2 ใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows)

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.4 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างเองโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.4.4.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ลักษณะของคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือ ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งในแต่ละระดับได้กำหนดคะแนนดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | เชิงบวก (คะแนน) | เชิงลบ (คะแนน) |
|----------------------|-----------------|----------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| ไม่แน่ใจ | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

ผู้วิจัยได้แปรค่าคะแนนโดยคำนวณจากค่าพิสัยแล้วแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (Interval) เท่ากัน และแปลความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

3.4.4.2 เกณฑ์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวิเคราะห์เพื่อดูการกระจายของข้อมูล โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (William Wiersma 1994:345)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|--|-----------------------|
| สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | t-test |
| สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | |
| สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | t-test |
| สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|--|------------------------------------|
| สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน | One-way ANOVA |
| สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ | Pearson Product Moment Correlation |

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 : 137-142)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อ
แสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540:143)

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

เมื่อ S หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ t -Test , One-Way ANOVA และ Pearson ซึ่งใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (t-Test) ใช้ใน
การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 :162-163)
โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี

$$df., \nu = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

1. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่

$df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมุติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.9)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1 \quad , \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.10)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ใน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 :162-163) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

| Source of Variation | Degree of freedom | Sum Square | Mean Square | F |
|---------------------|-------------------|---|-----------------------------|-------------------------|
| Between Groups | $k - 1$ | $SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$ | $MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$ | $F = \frac{MS_b}{MS_w}$ |
| Within Group | $n - k$ | $SS_w = SS_T - SS_b$ | $MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$ | |
| Total | $n - 1$ | $SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$ | | |

- เมื่อ k คือ จำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณี F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$\text{LSD} = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียมนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียมนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ใช้หา

ค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho$ เป็นบวก

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.12)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

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

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับ นัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ (บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ. 2545 : 440)

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.8 มีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 0.8 มีระดับความสัมพันธ์

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4 – 0.6 มีระดับความสัมพันธ์

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2 – 0.4 มีระดับความสัมพันธ์

ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.2 มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 360 ราย (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) มีได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 332 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.2 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและอายุงาน ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (ราย) | ร้อยละ (%) |
|---------------------|-------------|------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 212 | 63.9 |
| หญิง | 120 | 36.1 |
| รวม | 332 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่า 25 ปี | 112 | 33.7 |
| 25-35 ปี | 204 | 61.5 |
| มากกว่า 35 ปีขึ้นไป | 16 | 4.8 |
| รวม | 332 | 100 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (ราย) | ร้อยละ (%) |
|--|-------------|------------|
| 3. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 246 | 74.1 |
| สมรส | 84 | 25.3 |
| หย่า | 2 | 0.6 |
| รวม | 332 | 100 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) | 80 | 24.1 |
| อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี | 36 | 10.8 |
| | 216 | 65.1 |
| รวม | 332 | 100 |
| 5. อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 200 | 60.24 |
| 5-10 ปี | 100 | 30.12 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 32 | 9.64 |
| รวม | 332 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 332 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 212 รายคิดเป็นร้อยละ 63.9 เพศหญิง 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.1

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 332 ราย ส่วนใหญ่จะมีอายุ 25-35 ปี จำนวน 204 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.7 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.8

สถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 332 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดเป็นจำนวน 246 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 74.1 รองลงมา มีสถานภาพสมรสจำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.3 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 332 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมา มีการศึกษาระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.8

อายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์จำนวน 332 ราย ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.24 รองลงมา มีอายุงาน 5-10 ปีจำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.12 และ มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.64

4.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยา สังคม ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.2 -4.5

ตารางที่ 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ด้านลักษณะงาน | N = 332 | | ระดับการรับรู้ | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมาย | 3.747 | 0.710 | ค่อนข้างสูง | 4 |
| 2. ปริมาณงานที่มีอยู่ไม่สมดุลกับพนักงาน | 2.470 | 0.813 | ค่อนข้างต่ำ | 13 |
| 3. งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้อและทำให้สนุกกับงาน | 3.723 | 0.812 | ค่อนข้างสูง | 5 |
| 4. งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ | 2.976 | 0.945 | ปานกลาง | 10 |
| 5. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำในแต่ละวันน่าเบื่อ | 2.952 | 1.018 | ปานกลาง | 11 |
| 6. ท่านทำงานจนรู้สึกว่ามีเวลาเป็นส่วนตัว | 2.771 | 1.035 | ปานกลาง | 12 |
| 7. ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสม | 3.386 | 0.835 | ปานกลาง | 8 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ด้านลักษณะงาน | N = 332 | | ระดับการรับรู้ | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 8. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทของท่าน | 4.036 | 0.630 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 9. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ | 4.036 | 0.649 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 10. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือ | 3.663 | 0.869 | ค่อนข้างสูง | 7 |
| 11. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.675 | 0.839 | ค่อนข้างสูง | 6 |
| 12. งานที่ท่านทำต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 3.952 | 0.878 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 13. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับเวลา | 3.265 | 0.908 | ปานกลาง | 9 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.435 | 0.981 | ค่อนข้างสูง | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.435 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทของท่าน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.036 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630 และท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.036 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.649

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 10 งานที่ทำมีความซ้ำซากจำเจ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.976 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 11 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำในแต่ละวันน่าเบื่อ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.952 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.018

ลำดับที่ 12 ท่านทำงานจนรู้สึกว่าจะไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.771 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.035

ลำดับที่ 13 ท่านปริมาณงานที่มีอยู่ไม่สมดุลกับพนักงาน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.470 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ด้านกายภาพ | N = 332 | | ระดับการรับรู้ | ลำดับที่ |
|---|--------------|--------------|--------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. อุณหภูมิภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | 3.313 | 1.019 | ปานกลาง | 11 |
| 2. การถ่ายเทอากาศภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | 3.458 | 0.937 | ค่อนข้างสูง | 7 |
| 3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานมีไม่เพียงพอ | 2.711 | 1.158 | ปานกลาง | 13 |
| 4. โทรศัพท์มีสภาพดีพร้อมใช้งาน | 3.855 | 0.698 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| 5. ท่านรู้สึกว่่าที่ทำงานมีความปลอดภัย สดชื่น | 3.410 | 0.866 | ค่อนข้างสูง | 9 |
| 6. ท่านรู้สึกว่่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าพึงพอใจ | 3.458 | 0.911 | ค่อนข้างสูง | 7 |
| 7. แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | 3.880 | 0.648 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 8. ขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม | 3.542 | 0.797 | ค่อนข้างสูง | 4 |
| 9. ท่านรู้สึกว่่าภายในที่ทำงานไม่มีความเป็นสัดส่วน | 2.892 | 1.066 | ปานกลาง | 12 |
| 10. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดี ทันสมัย และเหมาะสมกับการใช้งาน | 3.566 | 0.882 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 11. โต๊ะที่ทำงานมีขนาดพอเหมาะ และมีพื้นที่ว่างสำหรับวางอุปกรณ์ที่ใช้ | 3.470 | 0.950 | ค่อนข้างสูง | 6 |
| 12. อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบและสะดวกต่อการใช้งาน | 3.506 | 0.938 | ค่อนข้างสูง | 5 |
| 13. ในที่ทำงานมีอากาศบริสุทธิ์ | 3.373 | 0.903 | ปานกลาง | 10 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.418 | 0.965 | ค่อนข้างสูง | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่่าระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.418 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในกายภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.880 พนักงานระดับ

ตารางที่ 4.4 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ด้านจิตวิทยาสังคม | N = 332 | | ระดับการรับรู้ | ลำดับที่ |
|--|--------------|--------------|--------------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | 3.639 | 0.670 | ค่อนข้างสูง | 11 |
| 2. ท่านมีส่วนในการวางแผนการทำงาน และขั้นตอนในการทำงาน | 3.494 | 0.798 | ค่อนข้างสูง | 12 |
| 3. ท่านมีโอกาสในการกำหนดเวลาในการทำงาน | 3.325 | 0.824 | ปานกลาง | 14 |
| 4. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับงานสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ | 3.855 | 0.715 | ค่อนข้างสูง | 6 |
| 5. ขาดการให้ความสนับสนุน และความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา | 3.205 | 0.980 | ปานกลาง | 15 |
| 6. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา | 3.651 | 0.753 | ค่อนข้างสูง | 10 |
| 7. ท่านสามารถพบปะสังสรรค์ หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน | 4.048 | 0.513 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| 8. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | 4.108 | 0.582 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 9. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านทำได้อย่างเต็มที่ | 3.735 | 0.794 | ค่อนข้างสูง | 9 |
| 10. ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน | 4.012 | 0.550 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 11. มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นธรรม | 3.458 | 0.812 | ค่อนข้างสูง | 13 |
| 12. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบตนเอง | 3.988 | 0.592 | ค่อนข้างสูง | 4 |
| 13. ท่านและเพื่อนร่วมทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ | 3.880 | 0.667 | ค่อนข้างสูง | 5 |
| 14. ท่านได้รับความสนใจและความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.771 | 0.718 | ค่อนข้างสูง | 7 |
| 15. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 3.759 | 0.633 | ค่อนข้างสูง | 8 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.735 | 0.768 | ค่อนข้างสูง | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.735 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.108 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.582

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถพบปะสังสรรค์ หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.048 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.513

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะทำงาน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.550

ลำดับที่ 4 บริษัทสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบตนเอง มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.988 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.592

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.880 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 6 เมื่อท่านมีปัญหากับงานสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับ

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 13 มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.458 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 14 ท่านมีโอกาสในการกำหนดเวลาในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 15 ขาดการให้ความสนับสนุน และความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.205 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ตารางที่ 4.5 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยรวมทุกด้าน

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | N = 332 | | ระดับการรับรู้ | ลำดับที่ |
|--------------------------------|-----------|-------|----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านลักษณะงาน | 3.435 | 0.981 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| 2. ด้านกายภาพ | 3.418 | 0.965 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 3. ด้านจิตวิทยาสังคม | 3.735 | 0.768 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.537 | 0.913 | ค่อนข้างสูง | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.537 และพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านกายภาพในระดับค่อนข้างสูง และด้านจิตวิทยาสังคมในระดับค่อนข้างสูง

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง และความผูกพันทางหลักเกณฑ์ ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.6 -4.9

ตารางที่ 4.6 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ | N = 332 | | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ท่านพอใจที่จะทำงานอยู่บริษัทนี้ตลอดไป | 3.434 | 0.986 | ค่อนข้างสูง | 9 |
| 2. อนาคตของบริษัทคืออนาคตของท่าน | 3.699 | 0.980 | ค่อนข้างสูง | 6 |
| 3. บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน | 3.687 | 0.932 | ค่อนข้างสูง | 7 |
| 4. ท่านกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านต่อบุคคลภายนอกเสมอ | 3.855 | 0.810 | ค่อนข้างสูง | 4 |
| 5. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ | 3.928 | 0.789 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 6. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของท่านด้วย | 3.771 | 0.701 | ค่อนข้างสูง | 5 |
| 7. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อบริษัท | 3.482 | 0.751 | ค่อนข้างสูง | 8 |
| 8. แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นแต่ท่านก็จะทำงานอยู่กับบริษัทนี้ | 3.325 | 0.985 | ปานกลาง | 10 |
| 9. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อบริษัทของท่าน | 4.012 | 0.612 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 10. หากบริษัทต้องการความช่วยเหลือท่านจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ | 3.988 | 0.669 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.718 | 0.862 | ค่อนข้างสูง | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.718 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านตั้งใจทำงานเพื่อบริษัทของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.012 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.612

ลำดับที่ 2 หากบริษัทต้องการความช่วยเหลือท่านจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.988 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.928 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 4 ท่านกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านต่อบุคคลภายนอกเสมอ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.855 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของท่านด้วย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.771 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 6 อนาคตของบริษัทคืออนาคตของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.699 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ลำดับที่ 7 บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่ง

มีค่าเท่ากับ 3.687 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

ลำดับที่ 8 ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อบริษัท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.482 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 9 ท่านพอใจที่จะทำงานอยู่บริษัทนี้ตลอดไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.434 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 10 แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นแต่ท่านก็จะทำงานอยู่กับบริษัทนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.325 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ตารางที่ 4.7 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง | N = 332 | | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 11. ท่านไม่ต้องการไปเริ่มต้นใหม่ที่บริษัทอื่น | 3.506 | 1.059 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 12. ท่านอยากที่จะอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป เพราะทำงานที่นี่มานานแล้ว | 3.289 | 1.060 | ปานกลาง | 5 |
| 13. ท่านรู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ามากในการทำงานกับบริษัทนี้ | 3.494 | 0.898 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| 14. ท่านไม่หวั่นหากต้องลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ทั้งที่ยังไม่ได้งานใหม่ | 2.855 | 1.056 | ปานกลาง | 7 |
| 15. ท่านต้องอยู่กับบริษัทนี้ต่อไป เพราะท่านมีทางเลือกน้อยมาก | 2.614 | 1.097 | ปานกลาง | 9 |
| 16. เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านไม่คิดจะลาออกคือหางานใหม่ยาก | 2.807 | 1.199 | ปานกลาง | 8 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง | N = 332 | | ระดับ ความ ผูกพัน | ลำดับ ที่ |
|---|-----------|-------|-------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 17. ท่านต้องการลาออกจากบริษัทของท่านเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ | 2.867 | 1.005 | ปานกลาง | 6 |
| 18. เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านได้รับผลประโยชน์จากบริษัทนี้มากกว่า | 3.337 | 0.923 | ปานกลาง | 3 |
| 19. ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียหากต้องลาออกจากบริษัทนี้ไปอย่างยิ่ง | 3.313 | 0.982 | ปานกลาง | 4 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.120 | 1.080 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.120 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.080 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่ต้องการไปเริ่มต้นใหม่ที่บริษัทอื่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.506 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.059

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ามากในการทำงานกับบริษัทนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.494 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านได้รับผลประโยชน์จากบริษัทนี้มากกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.337 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียหากต้องลาออกจากบริษัทนี้ไปอย่างยิ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.982

ลำดับที่ 5 ท่านอยากที่จะอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป เพราะทำงานที่นี่มานานแล้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.289 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.060

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการลาออกจากบริษัทของท่านเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.867 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.005

ลำดับที่ 7 ท่านไม่หวั่นหากต้องลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ทั้งที่ยังไม่ได้งานใหม่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.855 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.056

ลำดับที่ 8 เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านไม่คิดจะลาออกคือหางานใหม่ยาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.807 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.199

ลำดับที่ 9 ท่านต้องอยู่กับบริษัทนี้ต่อไป เพราะท่านมีทางเลือกน้อยมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.614 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.097

ตารางที่ 4.8 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันทาง
หลักเกณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

| ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ | N =332 | | ระดับ ความผูกพัน | ลำดับ ที่ |
|---|--------------|--------------|---------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| 21. ท่านมองว่าการเปลี่ยนงานของพนักงานทำให้บริษัท ได้รับความเดือดร้อน | 3.422 | 0.867 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 22. การเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ไม่ดี | 3.747 | 0.956 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| 23. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนงานไม่ใช่เรื่องผิดปกติ | 2.617 | 0.914 | ปานกลาง | 7 |
| 24. ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ท่านควรรอยู่ในบริษัทเดิม ต่อไป | 3.422 | 0.908 | ค่อนข้างสูง | 3 |
| 25. ท่านรู้สึกว่าคุณที่เปลี่ยนงานบ่อยจะไม่ได้การยอมรับ ทางสังคม | 2.819 | 1.067 | ปานกลาง | 6 |
| 26. ท่านคิดว่าเป็นการดีหากทำงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียว ตลอดชีวิตการทำงาน | 2.904 | 1.061 | ปานกลาง | 5 |
| 27. ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดี กับท่าน | 3.723 | 0.787 | ค่อนข้างสูง | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.236 | 1.031 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความผูกพันทางหลักเกณฑ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการโดย
ภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.236 และพนักงานระดับปฏิบัติการ
แต่ละคนมีระดับความผูกพันทางหลักเกณฑ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.031 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ไม่ดี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า
เท่ากับ 3.747 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่
แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน มีระดับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดย
พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.723 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละ
คนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ
0.787

ลำดับที่ 3 ท่านมองว่าการเปลี่ยนงานของพนักงานทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867 และท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ท่านควรอยู่ในบริษัทเดิมต่อไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าเป็นการดีหากทำงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.904 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่าคุณที่เปลี่ยนงานบ่อยจะไม่ได้การยอมรับทางสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.819 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.067

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าการเปลี่ยนงานไม่ใช่เรื่องผิดปกติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.617 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ตารางที่ 4.9 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์โดยรวมทุกด้าน

| ความผูกพันต่อองค์กร | N = 332 | | ระดับความผูกพัน | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-----------------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ | 3.718 | 0.862 | ค่อนข้างสูง | 1 |
| ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง | 3.120 | 1.080 | ปานกลาง | 3 |
| ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ | 3.236 | 1.031 | ปานกลาง | 2 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.381 | 1.024 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.381 และพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องในระดับปานกลาง และความผูกพันทางหลักเกณฑ์ ในระดับปานกลาง

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน โดยใช้ t-test

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} (SD) | | p – value |
|-------------------------------------|-------------------|------------------|-----------|
| | เพศชาย | เพศหญิง | |
| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.507 (0.358) | 3.589 (0.348) | 0.043* |

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p – value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | อายุ | | | p – value |
|-------------------------------------|-------------------|----------|------------------------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | น้อยกว่า 25 ปี | 25–35 ปี | มากกว่า 35 ปีขึ้นไป | |
| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.530 | 3.534 | 3.622 | 0.618 |

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันโดยใช้ One-way ANOVA

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | สถานภาพสมรส | | | p - value |
|-------------------------------------|-------------|-------|----------|-------------|
| | \bar{X} | | | |
| | โสด | สมรส | หย่าร้าง | |
| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.520 | 3.591 | 3.403 | 0.245 |

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระดับการศึกษา | | | p – value |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | ไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. | อนุปริญญา /ปวส. | ปริญญาตรี | |
| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.550 | 3.482 | 3.541 | 0.613 |

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p – value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา ไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. อนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | อายุงาน | | | p – value |
|-------------------------------------|---------------|---------|---------------------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |
| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.498 | 3.577 | 3.655 | 0.027* |

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงาน 3 ระดับ โดยใช้ LSD

| อายุงาน | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|---------------------|---------------|----------|---|------|-------|
| น้อยกว่า 5ปี | 3.498 | 1 | - | 0.07 | 0.02* |
| 5-10 ปี | 3.577 | 2 | | - | 0.273 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 3.655 | 3 | | | - |

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานคู่อื่นๆมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ระหว่างเพศที่แตกต่างกัน โดยใช้ t-test

| ความผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} (SD) | | p - value |
|--------------------------|-------------------|------------------|-----------|
| | เพศชาย | เพศหญิง | |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 3.387 (0.592) | 3.371 (0.387) | 0.762 |

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า p-Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กร | อายุ | | | p – value |
|--------------------------|----------------|----------|---------------------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | น้อยกว่า 25 ปี | 25-35 ปี | มากกว่า 35 ปีขึ้นไป | |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 3.361 | 3.359 | 3.808 | 0.004** |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าค่า p – value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุ 3 ระดับ โดยใช้ LSD

| อายุ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|---------------------|-------------|----------|---|-------|---------|
| น้อยกว่า 25ปี | 3.361 | 1 | - | 0.973 | 0.001** |
| 25-35 ปี | 3.359 | 2 | | - | 0.001** |
| มากกว่า 35 ปีขึ้นไป | 3.808 | 3 | | | - |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 25-35 ปี

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กร | สถานภาพสมรส | | | p – value |
|--------------------------|-------------|-------|----------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | โสด | สมรส | หย่าร้าง | |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 3.294 | 3.621 | 4.039 | 0.000** |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าค่า p – value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าร้างแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพ 3 ระดับ โดยใช้ LSD

| สถานภาพ | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|----------|---------------|----------|---|---------|--------|
| โสด | 3.294 | 1 | - | 0.000** | 0.039* |
| สมรส | 3.621 | 2 | | - | 0.250 |
| หย่าร้าง | 4.039 | 3 | | | - |

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพหย่าร้าง

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการศึกษา | | | p - value |
|--------------------------|-----------------------|------------------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | ไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. | อนุปริญญา / ปวส. | ปริญญาตรี | |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 3.819 | 3.504 | 3.199 | 0.000** |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษา 3 ระดับ โดยใช้LSD

| ระดับการศึกษา | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|-----------------------|-------------|----------|---|---------|---------|
| ไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. | 3.819 | 1 | - | 0.001** | 0.000** |
| อนุปริญญา / ปวส. | 3.504 | 2 | | - | 0.000** |
| ปริญญาตรี | 3.199 | 3 | | | - |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดไม่เกินมัธยม 6 / ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่อนุปริญญา / ปวส. และปริญญาตรี รวมทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่อนุปริญญา / ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างอายุงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์กร | อายุงาน | | | p – value |
|--------------------------|--------------|---------|---------------------|-----------|
| | \bar{X} | | | |
| | น้อยกว่า 5ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | 3.389 | 3.283 | 3.644 | 0.003** |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่าค่า p – value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ทั้ง 3 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติในอุตสาหกรรมรถยนต์การที่มีอายุงาน 3 ระดับ โดยใช้ LSD

| อายุงาน | (\bar{X}) | กลุ่มที่ | 1 | 2 | 3 |
|---------------------|-------------|----------|---|-------|---------|
| น้อยกว่า 5ปี | 3.389 | 1 | - | 0.098 | 0.01** |
| 5-10 ปี | 3.283 | 2 | | - | 0.001** |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 3.644 | 3 | | | - |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 5-10 ปี

4.4.3 ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Product Moment

| ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระดับความผูกพันต่อองค์กร | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------|
| | r | p – value |
| การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.485 | 0.000** |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า $r = 0.485$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ หรือสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 และเป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1
2. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8
3. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหย่า มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6
4. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองมาคือระดับไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุดคืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8
5. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีซึ่งมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24 รองมาคือ กลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12 และน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปสถานภาพหย่า มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94

5.1.2 ตอนที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.537 เมื่อพิจารณาระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า

5.1.2.1 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.435 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ในระดับค่อนข้างสูงในข้อ งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทของท่าน ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ งานที่ท่านทำต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมาย งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายและทำให้สนุกกับงาน ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนรายข้อที่มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลางในข้อ ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสม ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับเวลา งานที่ท่านมีความซ้ำซากจำเจ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำในแต่ละวันน่าเบื่อ และท่านทำงานจนรู้สึกว่าจะไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว ส่วนรายข้อที่มีระดับการรับรู้ในระดับค่อนข้างต่ำในรายข้อ ปริมาณงานที่มีอยู่ไม่สมดุลกับพนักงาน

5.1.2.2 ด้านกายภาพ

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.418 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ในระดับสูงในข้อ แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม โทรศัพท์มีสภาพดีพร้อมใช้งาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดี ทันสมัย และเหมาะสมกับการใช้งาน ขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีการจัดวางอย่าง เป็นระเบียบและสะดวกต่อการใช้งาน โต๊ะที่ทำงานมีขนาดพอเหมาะ และมีพื้นที่ว่างสำหรับวางอุปกรณ์ที่ใช้ การถ่ายเทอากาศภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม ท่านรู้สึกสภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าพึงพอใจ และท่านรู้สึกว่าที่ทำงานมีความปลอดภัยไปร้งสดชื่น ส่วนรายข้อที่มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลางในข้อ ในที่ทำงานมีอากาศบริสุทธิ์ อุณหภูมิภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม ท่านรู้สึกว่าภายในที่ทำงานไม่มีความเป็นสัดส่วน และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานมีไม่เพียงพอ

5.1.2.3 ด้านจิตวิทยาสังคม

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.735 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้ในระดับสูงในข้อ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมี

สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ท่านสามารถพบปะสังสรรค์ หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน บริษัทสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบตนเอง ท่านและเพื่อนร่วมทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับงาน สามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ ท่านได้รับความสนใจและความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านทำได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ท่านมีส่วนในการวางแผนการทำงาน และขั้นตอนในการทำงาน และมีการแบ่งงานและ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ส่วนรายชื่อที่มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลางในข้อ ท่านมีโอกาสในการกำหนดเวลาในการทำงาน และขาดการให้ความสนับสนุน และความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

5.1.3 ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง และความผูกพันทางหลักเกณฑ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.381 เมื่อพิจารณาการระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่า

5.1.3.1 ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.718 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันในระดับสูงในข้อ ท่านตั้งใจทำงานเพื่อบริษัทของท่าน หากบริษัทต้องการความช่วยเหลือท่านจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ ท่านกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านต่อบุคคลภายนอกเสมอ ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของท่านด้วย อนาคตของบริษัทคืออนาคตของท่าน บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อบริษัท และท่านพอใจที่จะทำงานอยู่บริษัทนี้ตลอดไป ส่วนรายชื่อที่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลางในข้อ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นแต่ท่านก็จะทำงานอยู่กับบริษัทนี้

5.1.3.2 ความผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความต่อเนื่องในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.120 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันในระดับสูงในข้อ ท่านไม่ต้องการไปเริ่มต้นใหม่ที่บริษัทอื่นและท่าน

รู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่านมากในการทำงานกับบริษัทนี้ ส่วนรายชื่อที่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลางในข้อ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านได้รับผลประโยชน์จากบริษัทนี้มากกว่า ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียหากต้องลาออกจากบริษัทนี้ไปอย่างยิ่ง ท่านอยากที่จะอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป เพราะทำงานที่นี้มานานแล้ว ท่านต้องการลาออกจากบริษัทของท่านเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ๆ ท่านไม่หวั่นหากต้องลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ทั้งที่ยังไม่ได้งานใหม่ เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านไม่คิดจะลาออกคือหางานใหม่ยาก และท่านต้องอยู่กับบริษัทนี้ต่อไป เพราะท่านมีทางเลือกน้อยมาก

5.1.3.3 ความผูกพันทางหลักเกณฑ์

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การทางหลักเกณฑ์ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.236 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ากลุ่มที่มีระดับความผูกพันในระดับสูงในข้อ การเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ไม่ดี ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน ท่านมองว่าการเปลี่ยนงานของพนักงานทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน และท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ท่านควรอยู่ในบริษัทเดิมต่อไป ส่วนรายชื่อที่มีระดับความผูกพันในระดับปานกลางในข้อ ท่านคิดว่าเป็นการดีหากทำงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณที่เปลี่ยนงานบ่อยจะไม่ได้การยอมรับทางสังคม และท่านคิดว่าการเปลี่ยนงานไม่ใช่เรื่องผิดปกติ

5.1.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์สามารถนำผลที่ทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและหญิงแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ คำแห แก้วพินนา (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพัฒนากรชายกับหญิง มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสามารถอภิปรายผลที่ได้โดยใช้ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลตามที่ สันติชัย นัจจิตรชื่น (2538) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านจิตใจและความคิดกล่าวคือ การมอง โลกรอบตัว การได้รับการสัมผัสจากตัวกระตุ้น แล้วจึงค่อยตีความตามทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม ความคาดหวัง หรือแรงจูงใจ รวมทั้งขีดขั้นในการรับรู้ต่ำสุด ซึ่งจะเห็นว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยหลัก และไม่ได้ถูกกล่าวถึงว่ามีบทบาทแต่อย่างใด

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ คำแห แก้วพินนา (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพัฒนากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลที่ได้โดยใช้ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลตามที่ สันติชัย นัจจิตรชื่น (2538) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมอง โลกรอบตัว การได้รับการสัมผัสจากตัวกระตุ้น แล้วจึงค่อยตีความตามทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม ความคาดหวัง หรือแรงจูงใจ รวมทั้งขีดขั้นในการรับรู้ต่ำสุด ซึ่งจะเห็นว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยหลัก และไม่ได้ถูกกล่าวถึงซึ่งแสดงว่าอายุมีผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ คัมแจ แก้วพินนา (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พัฒนาการที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าพัฒนาการที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลที่ได้โดยใช้แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ตามที่ ลักษณะ สริวัฒน์ (2539) กล่าวว่า มโนทัศน์ประกอบอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่ ความต้องการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนในเรื่องเกี่ยวกับ Ambiguous Situation ทักษะการตัดสินใจและคุณค่าของสิ่งเร้า เป็นต้นดังนั้นการรับรู้จะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ หรืออายุงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ อรุณ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตาม ปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ผลวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ที่พบว่าครู โรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่งและ

พยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์กในปัจจุบันทางเพศว่าเพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป คือ ผู้หญิงเห็นว่า การออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น มีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ที่พบว่าครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์กในปัจจุบันอายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป ผลวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลวิจัยของอรพินธ์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยของอรพินธ์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ที่พบว่าครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์กในปัจจัยสถานภาพสมรส ว่าเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาพิจารณาควบคู่กัน พบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นฝ่ายหรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังมองว่า การเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้จะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลวิจัยของภัทธา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972: 557) ที่พบว่าครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์กในปัจจัยของการศึกษา พบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ อาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม(Professionalism)หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) จะทำให้บุคคลนี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งโดยง่าย

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของอรพินธ์ สุขสถาพร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสามารถอภิปรายผลที่ได้โดยใช้ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความ

ผูกพันของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) ที่กล่าวว่าประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจขององค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความคาดหวังทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม รวมถึงลักษณะของผู้นำ ดังนั้นอายุงานจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลวิจัยของ ศิวพร เติ้งไพบุลย์ (2545: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงแต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าอาจจะมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งควรที่จะทำการวิจัยหาปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยอาจจะมีการพิจารณาในด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ควรส่งเสริมในด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมใหญ่มีพนักงานจำนวนมากควรคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง และมีการส่งเสริมในด้านตัวงาน โดยจัดงานให้เหมาะสมกับคน หรือมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานเพื่อลดความจำเจ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาถึงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะงาน ลักษณะทางกายภาพ และลักษณะด้านจิตวิทยาสังคม ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปควรมีการศึกษาด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น อาทิ ลักษณะทางด้านเคมี ลักษณะทางชีวภาพ เพื่อให้กรอบแนวคิดในการวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

5.3.2.2 การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกระดับของอุตสาหกรรม เนื่องจากพนักงานระดับต่างกันอาจให้ผลที่แตกต่างกัน

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาผลจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2547 “สถิติโรงงานอุตสาหกรรม” [Online]. Available:

<http://www.diw.go.th/editwebdesign/html/versionthai/data>

กองอาชีวอนามัยกรมอนามัย. กระทรวงสาธารณสุข.2536. **คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.**

คำแหง แก้วพินนา.2536.“การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพัฒนากรในเขต3.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชาญกิจ สันติเกษม.2542.“ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชื่น สุขศิริ. ม.ป.ป. **คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สุทรไพศาล

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542.“การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์(ประเทศไทย)จำกัด.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2533. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535.การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญทัน ดอกไธสง. 2530. **จิตวิทยาการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ. 2542. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา.2546.“ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัทสเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด.”วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2531. **เอกสารการสอนชุดวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม, หน่วยที่ 1-7.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2534. เอกสารประกอบการสอนเออร์ก่อนนอมิกส์และจิตวิทยา
ในการทำงาน, หน่วยที่ 11-15. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

ยานยนต์. 2548 “ข่าวสารยานยนต์”. [Online]. Available :

<http://automobile.mweb.co.th/news/news-02173.html>

เยาวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. “สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน”. ข่าวราชการ. 35(พฤษภาคม-
มิถุนายน 2533): 16-18.

รัชนี นพเกตุ. 2539. การรับรู้. กรุงเทพมหานคร: ประกายพริก.

ลักขณา สริวัฒน์. 2539. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. 2540. “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานความเครียดในบทบาทกับความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .”

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรรณช ทองไพบุลย์ . 2543. “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท
นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วนิดา เสรีเศรษฐ และ ขอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2531. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพมหานคร: แมสพับลิสซิ่ง

สถาบันยานยนต์. 2548 “แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” [Online]. Available:

<http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>

สถาบันยานยนต์. 2548 “รายงานการวิจัย” [Online]. Available:

<http://www.thaiauto.or.th/Research/Document/Reportautomotive.pdf>

สันติชัย นำจิตรชื่น. 2538. “ PERCEPTION AND PATHOLOGY OF PERCEPTION “ภาควิชา
จิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.mahidol.ac.th/>

สมพร อันศรี. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัด
สำนักงานตำรวจภูธรภาค 7.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2547 “บทความพิเศษ” [Online]. Available:

<http://www.oie.go.th/specialreport/auto>

- สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภพร สาครบุตร. 2542. “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11. กรุงเทพมหานคร” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สิวพร เล็งไพบูลย์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำรองที่นั้บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินท์ สุขสถาพร. 2542. “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. “ความผูกพันต่อองค์การ”. วารสารจุฬารุกิจปริทัศน์. 9 (กันยายน 2529): 24-41.
- Fred Luthan . 1992. **Organizational Behavior**. (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill Inc. 110
- Gilmer, V.H.B. 1973. **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill. Book Company, Inc
- Guralnik, D.B. 1988. **Webster’s New World Dictionary of American English**. New York: Prentice – Hall.
- Hrebiniak, L. and J. Alutto. 1972. “Personal and Role – Related Factors in the Development of Organization Commitment”. **Administrative Science Quarterly**. 17(December 1972): 555-572.
- Moos, T.W. 1983. **Burnout and Health Professionals: Manifestations and Management**. California: Capistrano Press, Ltd.
- Schermerborn, J.R., J.G. Hunt and R. N Osborn. 1982. **Managing Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Schiffman, L.G. and L.L. Kanuk. 1994. **Consumer behavior**. (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Sheldon, M.E. 1971. “Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organizations”. **Administrative Science Quarterly**. 16(June 1971): 143-150.

- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22(March 1977): 45-46.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. 1983. "Employee Commitment to Organization". In **Motivation & Work Behavior**. edited by Richard M. Steers. and Lyman W. Porter. p.441-451. Third Edition. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Thomson, R. M., and C. Malry. 1994. **Developing Human Resources**. Oxford: Butterworth Henicment.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการทำงานวิจัย
เรื่อง
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมมิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 26 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

นางสาว สุวรรณฯ เหลืองไพบุลย์ผล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถาม

การศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลง ในช่องหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 - 35 ปี

มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ปริญญาตรี

5. อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 2. ปริมาณงานที่มีอยู่ไม่สมดุลกับพนักงาน | | | | | |
| 3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำให้ท้อและทำให้สนุกกับงาน | | | | | |
| 4. งานที่ท่านมีความซ้ำซากจำเจ | | | | | |
| 5. ท่านรู้สึกว่างงานที่ท่านในแต่ละวันนำเบื่อ | | | | | |
| 6. ท่านทำงานจนรู้สึกที่ไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว | | | | | |
| 7. ปริมาณงานที่ท่านมีความเหมาะสม | | | | | |
| 8. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทของท่าน | | | | | |
| 9. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ | | | | | |
| 10. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 11. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 12. งานที่ท่านทำต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 13. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับเวลา | | | | | |
| ด้านกายภาพ | | | | | |
| 1. อุณหภูมิภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |
| 2. การถ่ายเทอากาศภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |
| 3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานมีไม่เพียงพอ | | | | | |
| 4. โทรศัพท์มีสภาพดีพร้อมใช้งาน | | | | | |
| 5. ท่านรู้สึกว่าที่ทำงานมีความปลอดภัย สดชื่น | | | | | |
| 6. ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานน่าพึงพอใจ | | | | | |
| 7. แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |
| 8. ขนาดของที่ทำงานมีความเหมาะสม | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
| 9. ท่านรู้สึกว่ายานในที่ทำงานไม่มีความเป็นสัดส่วน | | | | | |
| 10. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดี ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน | | | | | |
| 11. โต๊ะที่ทำงานมีขนาดพอเหมาะ และมีพื้นที่ว่างสำหรับวางอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 12. อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบ และสะดวกต่อการใช้งาน | | | | | |
| 13. ในที่ทำงานมีอากาศบริสุทธิ์ | | | | | |
| ด้านจิตวิทยาสังคม | | | | | |
| 1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | | | | | |
| 2. ท่านมีส่วนในการวางแผนการทำงาน และขั้นตอนในการทำงาน | | | | | |
| 3. ท่านมีโอกาสในการกำหนดเวลาในการทำงาน | | | | | |
| 4. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับงานสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ | | | | | |
| 5. ขาดการให้ความสนับสนุน และความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 6. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา | | | | | |
| 7. ท่านสามารถพบปะสังสรรค์ หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 9. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 10. ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน | | | | | |
| 11. มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 12. บริษัทสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบตนเอง | | | | | |
| 13. ท่านและเพื่อนร่วมทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 14. ท่านได้รับความสนใจและความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 15. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
| 1. ท่านพอใจที่จะทำงานอยู่บริษัทนี้ตลอดไป | | | | | |
| 2. อนาคตของบริษัทเปรียบเสมือนอนาคตของท่าน | | | | | |
| 3. บริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน | | | | | |
| 4. ท่านชอบกล่าวชื่นชมถึงบริษัทของท่านต่อบุคคลภายนอก | | | | | |
| 5. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ | | | | | |
| 6. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทเป็นปัญหาของท่านด้วย | | | | | |
| 7. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อบริษัท | | | | | |
| 8. แม้ว่าจะมีบริษัทอื่นเรียกตัวท่านไปทำงานแต่ท่านก็จะทำงานอยู่บริษัทนี้ | | | | | |
| 9. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อบริษัทของท่าน | | | | | |
| 10. หากบริษัทต้องการความช่วยเหลือท่านเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ | | | | | |
| 11. ท่านไม่ต้องการจะไปเริ่มต้นใหม่ที่บริษัทอื่น | | | | | |
| 12. ท่านอยากที่จะอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป เพราะทำงานที่นี่มานานแล้ว | | | | | |
| 13. ท่านรู้สึกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ามากในการทำงานกับบริษัทนี้ | | | | | |
| 14. ท่านไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากลาออกทั้งที่ท่านยังไม่ได้งานใหม่ | | | | | |
| 15. ท่านต้องอยู่กับบริษัทนี้ต่อไป เพราะท่านมีทางเลือกน้อยมาก | | | | | |
| 16. เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านไม่คิดจะลาออกคือหางานใหม่ยาก | | | | | |
| 17. ท่านต้องการลาออกจากบริษัทของท่านเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ | | | | | |
| 18. เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านได้รับผลประโยชน์จากที่บริษัทนี้มากกว่า | | | | | |
| 19. ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียผลประโยชน์หากท่านลาออกจากบริษัทไป | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-----------------------|--------------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
| 20. ท่านมองว่าการเปลี่ยนงานของคนทำให้บริษัทได้รับความ เดือดร้อน | | | | | |
| 21. การเปลี่ยนงานบ่อยเป็นสิ่งที่ไม่ดี | | | | | |
| 22. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนงานไม่ใช่เรื่องผิดจรรยาบรรณ | | | | | |
| 23. ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ท่านควรอยู่ในบริษัทเดิมต่อไป | | | | | |
| 24. คนที่เปลี่ยนงานบ่อยจะไม่ได้การยอมรับทางสังคม | | | | | |
| 25. ท่านคิดว่าเป็นการดีหากทำงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอด ชีวิตการทำงาน | | | | | |
| 26. ท่านมีความจงรักภักดีกับบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน | | | | | |

ภาคผนวก ข.

หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5415

วันที่ 19 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

19 ธ.ค. 48



ที่ ศธ 0524.04/

5415

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

19 ธ.ค. 48



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5415

วันที่ 19 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

19 ธ.ค. 48



ที่ ศธ 0524.04/

5415

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.สุชาติ เหล่าปรีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

19 ธ.ค. 48



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศธ 0524.04 / 5415

วันที่ 19 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวันชัย บวรธรรมจักร

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณรต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

19 ธ.ค. 48



ที่ สธ 0524.04/ 0385

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มกราคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ออโตอิตาลีแอนท์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม ๒๕๔๘ คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศษ 0524.04/ 0385

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 มกราคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี สิทธิผล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กิ่งินหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 0385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ มกราคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 0385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มกราคม 2549

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 0385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มกราคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม ๒๕๔๘ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 0385

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๙ มกราคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เจนเนอร์รัล มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์” โดยมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม ๒๕๔๘ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบุลย์ผล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ประวัติผู้เขียน

| | |
|---------------------|---|
| ชื่อ - สกุล | นางสาวสุวรรณา เหลืองไพบูลย์ผล |
| วัน เดือน ปี เกิด | 21 พฤศจิกายน 2521 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 797/157 ซ.สุทธิพร ถ.ประชาเสนาเคราะห์ อ.ดินแดง จ.กรุงเทพ 10400 |
| ประวัติการศึกษา | ปีการศึกษา 2543 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี มหาวิทยาลัยมหิดล |