ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสอบถาม
งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมธุรกิจเซรามิกของจังหวัดลำปาง โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมเซรามิก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใด จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปริยนุช ปัญญา
ผู้วิจัย

สายตรงผู้วิจัย :
อ.ปริยนุช ปัญญา โทร. 088-2606145

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1.เพศ

○ ชาย ○ หญิง

2. อายุ

○ ต่ำกว่า 20 ปี ○ 20- 30 ปี ○ 31- 40 ปี ○ 41-50 ปี

○ 51-60 ปี ○ มากกว่า 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

○ ไม่ได้ศึกษา ○ ประถมศึกษา ○ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

○ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) ○ อนุปริญญา ○ ปริญญาตรี

○ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง / หน้าที่ประจำ

○ ฝ่ายผลิต ○ ฝ่ายการตลาด ○ ฝ่ายการเงินและบัญชี

○ ฝ่ายขาย ○ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ○ ฝ่ายบุคคล

○ ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ ○ ฝ่ายซ่อมบำรุง ○ อื่นๆระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเซรามิก

○ น้อยกว่า 1 ปี ○ 1-3 ปี ○ 4-6 ปี ○ 7-9 ปี

○ 10-12 ปี ○ 13-15 ปี ○ มากกว่า 15 ปี

6. การรับค่าตอบแทน

○ รายชิ้น ○ รายวัน ○ รายเดือน

7. รายได้ต่อเดือน (โดยประมาณ)

○ น้อยกว่า 3,000 บาท ○ 3,000 – 5,000 บาท ○ 5,001 – 7,000 บาท

○ 7,001 – 9,000 บาท ○ 9,001 – 11,000 บาท ○ 11,001 – 13,000 บาท

○ 13,001 – 15,000 บาท ○ มากกว่า 15,000 บาท

8.จำนวนพนักงานในบริษัท

○ ไม่เกิน 50 คน ○ 51-200 คน ○ เกินกว่า 200 คน

ตอนที่ 2 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง อ่านข้อความต่อไปนี้และโปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องตัวเลือกเพียงข้อเดียว ในแต่ละข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการสนับสนุนในความต้องการพื้นฐาน					
1. ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอเพื่อให้ท่านทำงานได้อย่างดี					
2.ท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
3.ท่านได้รับสวัสดิการในการทำงานที่พอเพียงเพื่อช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างดี					
4. ท่านรู้ว่าท่านถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน					
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการบริหาร					
1. ณ ที่ทำงานท่านมีโอกาสได้ทำงานเต็มศักยภาพและได้ทำในสิ่งที่ท่านทำได้ดีที่สุดทุกวัน					
2. ท่านเคยได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานของท่านที่ทำออกมาได้ดี					
3. ท่านมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานคอยดูแลเอาใจใส่ท่าน					
4. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่าน ให้ได้รับการพัฒนา					
5. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
6. หัวหน้าของท่านให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายใหม่ๆเสมอ					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ					
1. ท่านได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านในที่ทำงาน					
2. เป้าหมายขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านทำนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร					
3. เพื่อนร่วมงานและลูกน้องของท่านตั้งใจทำงานและสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างเต็มที่					
4. ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือท่านในที่ทำงาน					
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา เคยมีคนในที่ทำงานพูดกับท่านเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน					
2. ในปีที่ผ่านมาท่านได้มีโอกาสที่เรียนรู้ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือมีการเติบโตในการทำงาน					
3. องค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง

อ่านข้อความต่อไปนี้และโปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องตัวเลือกเพียงข้อเดียว ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม

ท่านคิดเห็นว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ส่งผลให้ท่านมีความผูกพันกับองค์กรมากน้อยเพียงใด

ข้อที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
2	ความเหมาะสมของงาน					
3	บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน					
4	หัวหน้างาน					
5	เพื่อนร่วมงาน					
6	ความท้าทายในงาน					
7	องค์กรเห็นคุณค่า					
8	ความยุติธรรมของผู้บริหาร					
9	การสื่อสารในองค์กร					
10	โอกาสในการเจริญก้าวหน้า					

ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในธุรกิจเซรามิค

.....

.

.....

.

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสัมภาษณ์
(สำหรับพนักงาน)

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

ข้อคำถาม

ท่านมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวต่อไปนี้ส่งผลให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่อย่างไรบ้าง

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความเหมาะสมของงาน
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงาน
4. หัวหน้างาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ความท้าทายในงาน
7. องค์กรเห็นคุณค่า
8. ความยุติธรรมของผู้บริหาร
9. การสื่อสารในองค์กร
10. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร
มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบสัมภาษณ์
(สำหรับเจ้าของกิจการ)

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง

ข้อคำถาม

ท่านมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวต่อไปนี้ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไรบ้าง

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความเหมาะสมของงาน
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงาน
4. หัวหน้างาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ความท้าทายในงาน
7. องค์กรเห็นคุณค่า
8. ความยุติธรรมของผู้บริหาร
9. การสื่อสารในองค์กร
10. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ภาคผนวก ค การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measures of Collinearity)

ตัวแปรอิสระ	Eigen Value
เพศ (Gn)	5.757
ระดับการศึกษา (Ed)	2.559
ตำแหน่งหน้าที่ (Ps)	1.027
รูปแบบการรับค่าตอบแทน (Fm)	0.840
รายได้ต่อเดือน (Sl)	0.716
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pw)	0.636
ความเหมาะสมของงาน (Jb)	0.590
บรรยากาศและวัฒนธรรม (Cl)	0.473
หัวหน้างาน (Ld)	0.443
เพื่อนร่วมงาน (Pn)	0.412
ความท้าทายในงาน (Ch)	0.391
องค์กรเห็นคุณค่า (Vl)	0.360
ความยุติธรรมของผู้บริหาร (Fr)	0.298
การสื่อสารในองค์กร (Cm)	0.259
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Pg)	0.239

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยโปรแกรม SPSS

CATREG - Regression for Categorical Data for All

Warnings

Discretization for real variable ee was not specified. It is set to the default: GROUPING NCAT=7 DISTR=NORMAL.

Credit

Catreg
Version 2.1
by
Data Theory Scaling System Group (DTSS)
Faculty of Social and Behavioral Sciences
Leiden University, The Netherlands

Case Processing Summary

Valid Active Cases	734
Active Cases with Missing Values	0
Supplementary Cases	0
Total	734
Cases Used in Analysis	734

Correlations Original Variables

	Gender	Education	Position	Wage form	Income	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
Gender	1.000	-.115	-.050	-.104	-.140	.038
Education	-.115	1.000	.470	.508	.577	-.021
Position	-.050	.470	1.000	.413	.397	.005
Wage form	-.104	.508	.413	1.000	.556	-.225
Income	-.140	.577	.397	.556	1.000	.011
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.038	-.021	.005	-.225	.011	1.000
ความเหมาะสมของงาน	-.020	-.032	-.003	-.203	-.034	.605
บรรยากาศและวัฒนธรรม	.007	.016	.027	-.138	.066	.597
หัวหน้างาน	-.038	-.016	.005	-.173	-.028	.486
เพื่อนร่วมงาน	-.049	-.039	-.016	-.204	-.102	.509
ความท้าทายในงาน	-.092	.122	.109	.067	.160	.221
องค์กรเห็นคุณค่า	-.082	.040	-.018	-.125	.068	.540
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	-.059	.026	.019	-.141	.039	.630
การสื่อสารในองค์กร	-.060	.004	-.019	-.179	.024	.524
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	-.082	.052	.010	-.079	.065	.482
Dimension	1	2	3	4	5	6
Eigenvalue	5.757	2.559	1.027	.840	.716	.636

Correlations Original Variables

	ความเหมาะสมของงาน	บรรยากาศและวัฒนธรรม	หัวหน้างาน	เพื่อนร่วมงาน	ความท้าทายในงาน
Gender	-.020	.007	-.038	-.049	-.092
Education	-.032	.016	-.016	-.039	.122
Position	-.003	.027	.005	-.016	.109
Wage form	-.203	-.138	-.173	-.204	.067
Income	-.034	.066	-.028	-.102	.160
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.605	.597	.486	.509	.221
ความเหมาะสมของงาน	1.000	.561	.459	.489	.358
บรรยากาศและวัฒนธรรม	.561	1.000	.493	.508	.376
หัวหน้างาน	.459	.493	1.000	.642	.301
เพื่อนร่วมงาน	.489	.508	.642	1.000	.363
ความท้าทายในงาน	.358	.376	.301	.363	1.000
องค์กรเห็นคุณค่า	.515	.569	.481	.566	.524
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	.509	.566	.550	.580	.364
การสื่อสารในองค์กร	.551	.511	.474	.590	.426
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	.476	.525	.453	.449	.449
Dimension	7	8	9	10	11
Eigenvalue	.590	.473	.443	.412	.391

Correlations Original Variables

	องค์กรเห็นคุณค่า	ความยุติธรรมของผู้บริหาร	การสื่อสารในองค์กร	โอกาสในการเจริญก้าวหน้า
Gender	-.082	-.059	-.060	-.082
Education	.040	.026	.004	.052
Position	-.018	.019	-.019	.010
Wage form	-.125	-.141	-.179	-.079
Income	.068	.039	.024	.065
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.540	.630	.524	.482
ความเหมาะสมของงาน	.515	.509	.551	.476
บรรยากาศและวัฒนธรรม	.569	.566	.511	.525
หัวหน้างาน	.481	.550	.474	.453
เพื่อนร่วมงาน	.566	.580	.590	.449
ความท้าทายในงาน	.524	.364	.426	.449
องค์กรเห็นคุณค่า	1.000	.700	.689	.648
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	.700	1.000	.675	.633
การสื่อสารในองค์กร	.689	.675	1.000	.672
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	.648	.633	.672	1.000
Dimension	12	13	14	15
Eigenvalue	.360	.298	.259	.239

Model Summary

Multiple R	R Square	Adjusted R Square
.764	.584	.567

Dependent Variable: Employee Engagement
Predictors: Gender Education Position Wage form Income ¤èÒµÍºá·'áÂÐÊÇÑÊ Ó¡ÒÃ ¤ÇÒÁäËÁÒÐÊÁ¢Í§Ò§Ò¹ °ÃÃÂÒ¡ÒÊáÐÇÑ²¹ ÃÃÁ ËÑÇË¹éÒ§Ò¹ à¾×èÍ¹ÃèÇÁ§Ò¹ ¤ÇÒÁ·éÒ·ÒÂã¹§Ò¹ Í§¤Ì¡ÃàËç¹¤Ø³¤èÒ ¤ÇÒÁÃØ»Ó¸ÃÃÁ¢Í§¼Ùé°ÃÔËÒÃ ¡ÒÃÊ×èÍÊÒÃã¹Í§¤¡Á âÍ¡ÒÊã¹¡ÒÃã¯ÃÔ-¡éÒÇË¹éÒ

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	428.340	28	15.298	35.284	.000
Residual	305.660	705	.434		
Total	734.000	733			

Dependent Variable: Employee Engagement
Predictors: Gender Education Position Wage form Income ¤èÒµÍºá·'áÂÐÊÇÑÊ Ó¡ÒÃ ¤ÇÒÁäËÁÒÐÊÁ¢Í§Ò§Ò¹ °ÃÃÂÒ¡ÒÊáÐÇÑ²¹ ÃÃÁ ËÑÇË¹éÒ§Ò¹ à¾×èÍ¹ÃèÇÁ§Ò¹ ¤ÇÒÁ·éÒ·ÒÂã¹§Ò¹ Í§¤Ì¡ÃàËç¹¤Ø³¤èÒ ¤ÇÒÁÃØ»Ó¸ÃÃÁ¢Í§¼Ùé°ÃÔËÒÃ ¡ÒÃÊ×èÍÊÒÃã¹Í§¤¡Á âÍ¡ÒÊã¹¡ÒÃã¯ÃÔ-¡éÒÇË¹éÒ

Coefficients

	Standardized Coefficients				
	Beta	Std. Error	df	F	Sig.
Gender	-.022	.025	1	.785	.376
Education	.081	.028	4	8.009	.000
Position	.067	.025	8	7.184	.000
Wage form	-.070	.028	2	6.073	.002
Income	.113	.031	3	13.355	.000
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.025	.037	1	.447	.504
ความเหมาะสมของงาน	.133	.034	1	15.219	.000
บรรยากาศและวัฒนธรรม	.061	.035	1	3.079	.080
หัวหน้างาน	.135	.034	1	15.764	.000
เพื่อนร่วมงาน	.113	.037	1	9.348	.002
ความท้าทายในงาน	.145	.030	1	22.701	.000
องค์กรเห็นคุณค่า	.126	.041	1	9.268	.002
ความยุติธรรมของผู้บริหาร	.081	.041	1	3.914	.048
การสื่อสารในองค์กร	.102	.040	1	6.365	.012
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	.073	.037	1	3.889	.049

Dependent Variable: Employee Engagement