



# วิทยานิพนธ์

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน  
กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ

**PERCEIVED INFORMATION, MOTIVATION AT WORK,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THOUGHT  
OF SHIFTING WORK PLACE: A CASE STUDY  
OF EMPLOYEE THAILAND TOBACCO  
MONOPOLY**

นางสาววัชรีย์ หวังนุช

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ

Perceived Information, Motivation at Work, Organizational Commitment and Thought of  
Shifting Work Place: A Case Study of Employee Thailand Tobacco Monopoly

นามผู้วิจัย นางสาววัชรีย์ หวังนุช

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

( อาจารย์ศิริรักษา จามรมาน, กศ.ม. )

กรรมการ

( อาจารย์วีริษาภรณ์ อุดมระติ, กศ.ม. )

กรรมการ

( อาจารย์ทรงชนะ ใจชุมชื่น, วท.ม. )

หัวหน้าภาควิชา

( อาจารย์ศิริรักษา จามรมาน, กศ.ม. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์วินัย อัจจงหาญ, M.A. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน  
กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ

Perceived Information, Motivation at Work, Organizational Commitment  
and Thought of Shifting Work Place: A Case Study of Employee  
Thailand Tobacco Monopoly

โดย

นางสาววัชรีย์ หวังนุช

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

วัชรวิ หวังนุช 2550: การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ อธิการบดีศิริรักษา จามรมาน, กศ.ม. 140 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน โรงงานยาสูบจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงาน โรงงานยาสูบมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Wacharee Wangnuch 2007: Perceived Information, Motivation at Work, Organizational Commitment and Thought of Shifting Work Place: A Case Study of Employee Thailand Tobacco Monopoly. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mrs. Sirinapa Jamornmarn, M.Ed. 140 pages

The objectives of this thesis were 1) to study the level of perceived information thought of shifting work place, motivation at work, organizational commitment and thought of shifting work place of employee Thailand Tobacco Monopoly, 2) to compare the perceived information, motivation at work, organizational commitment with thought of shifting work place by personal factors, 3) to study correlation between perceived information, motivation at work, organizational commitment and thought of shifting work place. Samples of this research were composed of 360 Employee from Thailand Tobacco Monopoly. Data were collected by questionnaires and were analyzed by computer program.

The results of this research showed as in the followings. 1) The level of perceived information, motivation at work, organizational commitment and thought of shifting work place: a case study of employee in Thailand Tobacco Monopoly were moderated. 2)The results from hypothesis testing revealed as followed: employee with different positions had significantly different perceived information at .05; age, duration of work and salary were significantly correlated with perceived information at .05. Employee with different sex and positions had significantly different motivation at work at .05; age were significantly correlated with motivation at work at .05. Employee with different educational level and positions had significantly different organizational commitment at .05; age and duration of work were significantly correlated with organizational commitment at .05. Employee with different sex, marital status and educational level had significantly different thought of shifting work place at .05; duration of work were significantly correlated with thought of shifting work place at .05. 3) Perceived information was significantly correlated with motivation at work and organizational commitment at .05. Motivation at work was significantly correlated with organizational commitment and thought of shifting work place at .05. And organizational commitment was significantly correlated with thought of shifting work place at 05.

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ศรินภา จามรมาน ประธานกรรมการ อาจารย์วิริยาภรณ์ อุดมระติ อาจารย์ทรศนะ ใจชุ่มชื่น และอาจารย์สุรพันธ์ เพชรธาภา ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา รวมถึงกำลังใจในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มการเขียน โครงร่างวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง เป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานของผู้วิจัย ขอขอบคุณ คุณลุง คุณป้า คุณน้า คุณอา และพี่ ๆ น้อง ๆ ผู้ร่วมงานของผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนักเรียนฝึกงานรุ่นที่ 4 ของผู้วิจัย ที่ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา และขอขอบคุณพนักงานโรงงานยาสูบ ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ โครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ รุ่นที่ 11 ทุกคน สำหรับคำแนะนำ ความช่วยเหลือ กำลังใจ และมิตรภาพดี ๆ ที่มีให้แก่กัน

ขอขอบคุณครอบครัวแสนสุขที่เป็นกำลังใจให้เสมอ คุณพ่อวัฒนา คุณแม่โสม พี่ชาย และน้องชาย ที่คอยห่วงใยช่วยเหลือ ผู้วิจัยตลอดมา

วัชรีย์ หวังนุช

มีนาคม 2550

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	7
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	22
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดและการตัดสินใจ	27
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
กรอบแนวคิดการวิจัย	43
สมมติฐานในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	55
ผลการวิจัย	55
ข้อวิจารณ์	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะ	89
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	93
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก ข้อมูลโรงงานยาสูบ	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือแบบสอบถาม	125
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบเครื่องมือ	135
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	140

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	56
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของคะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	58
3	เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามเพศ	58
4	เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามสถานภาพสมรส	59
5	เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับการศึกษา	59
6	เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	59
7	เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานแบบรายคู่	60
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงานและ ระดับเงินเดือน	60
9	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ	61
10	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	61
11	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	61
12	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานแบบรายคู่	62
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงานและ ระดับเงินเดือน	63
15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	63
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	63
17	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	64
18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	64
19	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานแบบรายคู่	65
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน	65
21	เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน จำแนกตามเพศ	66
22	เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	66
23	เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า หน้า
24	เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	67
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน	67
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับแรงจูงใจในการทำงาน	68
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กร	68
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	69
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	69
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	70
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	70
32	สรุปการทดสอบสมมติฐาน	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรายข้อ	136
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายข้อ	136
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ	137
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานเป็นรายข้อ	138

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ประมวลศัพท์

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบัน ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางสังคม และการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้งของเทคโนโลยี ทำให้ทุกสิ่งภายในโลกใบนี้ มีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ globalization (โลกไร้พรมแดน) เป็นคำจำกัดความของ แนวคิดในการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้ามีส่วนทำให้ระบบธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป เกิดเป็นสังคมแห่งการแข่งขันที่ไร้พรมแดน คือมีการเชื่อมโยงกันของระบบเศรษฐกิจทั่วโลก หากเกิดผลกระทบกับระบบธุรกิจในส่วนหนึ่ง ส่วนใดก็มักจะส่งผลกระทบกับระบบเศรษฐกิจโดยรวมของโลกด้วย ซึ่งทำให้การดำเนินกิจการทางธุรกิจทั้งภายในภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และยังส่งผลกระทบทั้งทางตรงทางอ้อมต่อระบบสังคมโลก (นิรนาม, ม.ป.ป)

ถึงแม้เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่มีค่า และองค์กรได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ แต่ผู้ที่ใช้ทรัพยากรหรือเทคโนโลยีต่างๆ ก็คือ มนุษย์ ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญยิ่งในองค์กร การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาทดแทนการทำงานของมนุษย์ในองค์กร ไม่ได้หมายความว่าความสำคัญของมนุษย์จะลดลง ในทางกลับกัน ยิ่งทำให้มนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น มนุษย์จะต้องใช้ทั้งแรงงานและสมองในการควบคุมเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด (อารี เพชรสุด, 2539)

จากการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้ระบบธุรกิจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องทำการพัฒนาองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไป ยังมีคำกล่าวที่ว่า “การที่จะเริ่มสร้างธุรกิจเป็นสิ่งที่ยากแต่การรักษาธุรกิจไว้ยากยิ่งกว่า” (นิตยสารยาสูบ, 2547) ไม่ว่าจะเป็นงานในส่วนของภาคเอกชน หรือภาครัฐ องค์กรต่าง ๆ ต้องทำการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในตลาด หรือทำเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับผู้บริโภค หรือพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (นิตยสารยาสูบ, 2547) สำหรับโรงงานยาสูบก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงในตลาดการค้าของโลก จากเดิมที่มีการกีดกันทางการค้า ผลิตภัณฑ์ และสินค้าที่เกี่ยวข้องกับบุหรี่ยาสูบ โดยการตั้งกำแพงภาษี

ไว้ในระดับที่สูง แต่เนื่องจาก องค์การการค้าเสรี (WTO) มีนโยบายในการนำผลิตภัณฑ์หรือออกจากการกีดกันทางการค้า โดยการปรับลดภาษี รวมถึงเรื่องเขตการค้าเสรี (AFTA) ด้วยเหตุนี้เอง ที่โรงงานยาสูบจึงจำเป็นต้องทำการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเพื่อสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่จะเข้ามาเปิดตลาดภายในประเทศ (นิตยสารยาสูบ, 2546)

เป็นเวลากว่า 60 ปี ที่โรงงานยาสูบได้ถูกก่อตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์บุหรี่ให้กับผู้บริโภคภายในประเทศ ผ่านวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มากมายในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 และ สงครามโลกครั้งที่ 2 ที่เกือบทำให้โรงงานยาสูบต้องปิดกิจการลง แต่โรงงานยาสูบก็ยังสามารถดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องตลอดมาจนถึงปัจจุบัน จากวิกฤตการณ์ของระบบเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2540 ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงงานยาสูบในปัจจุบันอย่างมาก เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในขณะนั้นที่จะดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการทำกำไร ซึ่งในที่นี้ได้รวมเอาโรงงานยาสูบเข้าไปในแผนการแปรรูปด้วย รัฐบาลได้ดำเนินการตามความเห็นของ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ ในการแปรรูปกิจการรัฐวิสาหกิจของไทย ในส่วนของโรงงานยาสูบอยู่ในขั้นตอนของการปรับโครงสร้างภายในโรงงานยาสูบ (นิตยสารยาสูบ, 2546) ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมาก จากการปรับโครงสร้าง ทำให้เกิดการลดขนาดขององค์กร มีการนำเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เข้ามาทดแทนแรงงานคนและเครื่องจักรรุ่นเก่า เกิดความขาดแคลนพนักงานที่มีประสิทธิภาพและความชำนาญ เกิดผลกระทบเรื่องการลดจำนวนพนักงาน

ปัจจุบันในประเทศไทย บุหรี่ ถือเป็นสินค้าที่ถูกควบคุม ในเรื่องข้อบังคับต่าง ๆ ของรัฐที่ออกมาเพื่อควบคุมดูแลการประกอบกิจการยาสูบในประเทศไทย ทั้งในส่วนของกรมสรรพสามิต กระทรวงสาธารณสุข ที่ควบคุมดูแลสุขภาพของประชาชน ในเรื่องการบริโภคบุหรี่ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร เห็นได้ชัดว่าโรงงานยาสูบต้องเผชิญกับปัญหาหอบด้าน อีกทั้งยังมีประเด็นที่สำคัญในส่วนของแผนการโยกย้ายโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ออกจากกรุงเทพมหานคร ตามนโยบายรัฐ มีผลทำให้โรงงานยาสูบต้องย้ายฐานการผลิตจากที่ตั้งเดิมในเขตกรุงเทพฯ คือ โรงงานยาสูบคลองเตย ไปยังที่ตั้งโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ ในจังหวัดเชียงใหม่ (นิตยสารยาสูบ, 2548) รวมทั้งที่ตั้งโรงงานผลิตยาสูบอีกแห่งในเขตปริมณฑล

จากผลของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพนักงานโรงงานยาสูบ โดยเฉพาะในฝ่ายผลิต ซึ่งถือเป็นงานหลักขององค์กร เนื่องจากงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ

และประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งงานที่ทำก็เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ เครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิตทั้งหมดเป็นเครื่องจักรที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ (เอกสารการฝึกอบรมพนักงานกองการมวนและบรรจุ, 2000)

โรงงานยาสูบ เป็นโรงงานผลิตยาสูบที่มีเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย (monopoly) ทำให้พนักงานที่ทำหน้าที่ในสายปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การโยกย้ายสถานที่ทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะครอบครัวและถิ่นฐานของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ดังนั้น การที่พนักงานในระดับปฏิบัติการจะต้องโยกย้ายถิ่นฐาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ยุ่งยาก และ ละเอียดย่อน เพราะกว่าที่พนักงานในส่วนสายการผลิตจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องผ่านการฝึกอบรม ฝึกฝน และ ตั้งสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน (เอกสารการฝึกอบรมพนักงานกองการมวนและบรรจุ, 2000) การโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานน่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง หากพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดของพนักงาน โดยองค์กรจะเป็นผู้สร้างหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรต้องมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของพนักงาน ว่ามีปัจจัยใดที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กร และในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มีส่วนในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความคิดและการตัดสินใจโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน

เพื่อเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่ดี มิให้พนักงานเหล่านั้นต้องออกจากงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งปัจจัยทั้งสองข้างต้นส่งผลต่อความคิดและการตัดสินใจที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน หาก องค์กรมีพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมจะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทและปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษา เรื่องของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้

อาจมีส่วนทำให้ทราบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารงาน ของผู้บริหารขององค์กร ในอันที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง เพื่อทราบถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานพร้อมที่ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และเป็นการพัฒนาและสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น อันมีผลต่อความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน อันเป็นการรักษาและธำรงไว้ซึ่งพนักงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนสายปฏิบัติงานและสายงานอื่น ๆ เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อพบกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทำให้พนักงานที่ดีเหล่านี้อยู่กับองค์กรต่อไป อันก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรสืบไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงาน โรงงานยาสูบ ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานยาสูบ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงาน โรงงานยาสูบ

2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงาน โรงงานยาสูบ

3. เพื่อทราบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงาน โรงงานยาสูบ ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน

4. เพื่อนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารองค์กร ในการวางแผนการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในกรณีของการโยกย้ายสถานที่ทำงานจากโรงงานยาสูบแห่งใหม่

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงาน โรงงานยาสูบศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 3, พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 4, และพนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 5 จำนวน 1,529 คน ยอด ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2549

2. ตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษาคั้งนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

#### นิยามศัพท์

โรงงานยาสูบ หมายถึง รัฐวิสาหกิจซึ่งประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาสูบ ตั้งอยู่เลขที่ 184 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต โรงงานผลิตยาสูบ 3 โรงงานยาสูบผลิตยาสูบ 4 และ โรงงานผลิตยาสูบ 5 ตามโครงสร้างขององค์กร

อายุ หมายถึง จำนวนปีของพนักงาน นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปัจจุบัน เศษของเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานนับตั้งแต่ปีที่เข้าบรรจุเป็นพนักงาน  
นับเศษของเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเดือนในปีปัจจุบันของพนักงาน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงาน

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานของพนักงาน

ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานตามโครงสร้างฝ่ายผลิต ทั้งฝ่าย  
และโรงงานผลิตยาสูบ 3 โรงงานผลิตยาสูบ 4 และ โรงงานผลิตยาสูบ 5 ประกอบด้วย พนักงานราย  
เดือน และพนักงานรายชั่วโมง ไล่เรียงตำแหน่งตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับสูง (1-10)

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง กระบวนการซึ่งพนักงานจัดระเบียบและตีความรู้สึกของ  
ตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่  
เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานที่มีต่อข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้น

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันหรือความต้องการที่ผลักดัน  
ให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน ทำงานด้วยความทุ่มเท ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ  
ในการทำงาน และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของพนักงานและองค์กร

ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจ  
ความรู้สึก ความคิด และความคาดหวังของพนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 3, 4 และ 5 ต่อการโยกย้าย  
สถานที่ทำงานจากที่ตั้งโรงงานเดิม (คลองเตย) กรุงเทพมหานคร ไปยัง โรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่  
ในจังหวัดเชียงใหม่

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีความเชื่อ  
และยอมรับที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์  
ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร  
ความเสียสละ ความจงรักภักดี และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วย ความ  
ผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

## บทที่ 2

### การตรวจสอบเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัย ตามประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดและการตัดสินใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดและการตัดสินใจ

### แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

#### ความหมายของการรับรู้

กัลยา สุวรรณแสง (2538) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้า ที่ผ่านประสบการณ์แล้วเกิดความรู้สึก ระลึกรู้ความหมายว่าเป็นอย่างไร

จักรี นพเกตุ (2540) กระบวนการรับรู้ คือขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราโดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ไว้ดังนี้ การรับรู้ (perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก เช่น พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่าบริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่จะทำงาน เพราะมีสภาพการทำงานที่น่าพอใจ การมอบหมายงาน

น่าสนใจ ค่าตอบแทนสูง มีการบริหารการจัดการด้วยความเข้าใจและรับผิดชอบ แต่ความเป็นจริง อาจจะไม่เป็นไปตามที่รับรู้ก็ได้

ลักษณะ สรวัดน์ (2544) กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานของการทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อม เกิดขึ้นได้เมื่อมีสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมเข้ามากระทบกับอวัยวะรับความรู้สึกซึ่งจะส่งกระแสความรู้สึกนั้น ๆ ไปยังสมองเพื่อตีความและเกิดการรับรู้

สุปาณี สนธิรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบในการรับรู้ไว้ดังนี้ ขบวนการรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ การตีความนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ประสาทรับสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้า ประสบการณ์เดิม ความคาดหวังในขณะนั้น ความสนใจ (attention) การจัดการหมวดหมู่ของสิ่งเร้า ซึ่งทำให้แต่ละคนรับรู้แตกต่างกันออกไป แม้ว่าจะมีสิ่งเร้าเดียวกัน และจะมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันออกไปเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปด้วย

วิรัช สงวนวงศวาน (2546) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ไว้ดังนี้ การรับรู้ (perception) คือ กระบวนการที่บุคคลให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยการรวบรวมและตีความจากประสาทที่ได้รับ เมื่อเรารับรู้สิ่งใดก็มักเชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นความจริง บุคคล 2 คนได้เห็นสิ่งเดียวกัน แต่อาจเกิดการรับรู้ต่างกัน และได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้ดังนี้ การที่คน 2 คนเห็นสิ่งเดียวกันแต่การเกิดการรับรู้ต่างกัน อาจเกิดจากปัจจัย 3 อย่าง คือ ตัวผู้รับรู้เอง (perceiver) สิ่งที่เห็น (target) และสถานการณ์ (situation)

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ไว้ดังนี้ การรับรู้ คือ กระบวนการที่อินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ภายในระบบการคิดในสมอง ภายหลังจากนั้นจึงจะแปลความหมายว่าสิ่งเร้าที่สัมผัสเข้ามานั้นคืออะไร ขึ้นแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

พิภพ วงษ์เงิน (2547) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ไว้ดังนี้ การรับรู้ คือ อาการสัมผัสที่มีความหมาย เป็นการแปลหรือตีความจากที่ได้รับสัมผัสออกมาเป็นสิ่งที่มีความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักและเข้าใจกัน โดยอาศัยประสบการณ์เดิม

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การที่มนุษย์รับตัวกระตุ้นเข้ามาทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ จากนั้นก็มีการประมวลและตีความข้อมูลที่รับเข้ามา ซึ่งในการแปลสิ่งเร้าต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของบุคคลแต่ละคน และบุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเอง นอกจากนี้แล้ว การรับรู้ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคลที่เกิดขึ้นด้วย

### การรับรู้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม

รัจรี นพเกตุ (2540) กล่าวว่า การรับรู้นับว่าเป็นพื้นฐานของการทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมเข้ามากระทบกับอวัยวะรับความรู้สึก ซึ่งจะส่งกระแสความรู้สึกนั้น ๆ ไปยังสมองเพื่อเกิดการตีความและเกิดการรับรู้ การรับรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการดำรงชีวิตที่จะขาดเสียไม่ได้

ปัจจัยสำคัญ ๆ ที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ การรับรู้ (perception) การเรียนรู้ (learning) สติปัญญาและความคิด (intelligence and thought) ความเชื่อและค่านิยม (belief and value) เจตคติ (attitude) อารมณ์ (emotion) และแรงจูงใจ (motivation)

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีอยู่ด้วยกันหลาย ๆ ปัจจัย จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้แก่ รัจรี นพเกตุ (2540) วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546) และสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) ที่พอจะสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้ดังนี้

1. ผู้รับรู้ (the perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามที่จะตีความหมายถึงสิ่งที่มองว่าคืออะไร การตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ ได้แก่ ทักษะสติ สิ่งจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต ความคาดหวัง สถานการณ์ และเป้าหมายโดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ทักษะสติ (attitudes) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (cognitive) รู้สึก (feel or affective) และการแสดงพฤติกรรม (behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

3. เหตุจูงใจ (motives) แรงจูงใจภายในบุคคลที่กระตุ้นความต้องการที่ไม่เป็นที่พอใจหรือเหตุจูงใจจะกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลและอาจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ มีการทดลองโดยการให้ผู้ถูกทดลองอดอาหารด้วยจำนวนชั่วโมงที่แตกต่างกัน บางคนอดอาหาร 1 ชั่วโมงก่อนหน้าทดลอง บางคนอดนานกว่านั้น บางคนอดนานถึง 16 ชั่วโมง แล้วให้ผู้ถูกทดลองดูภาพที่ไม่ชัด โดยการใช้ความหิวให้มีอิทธิพลเหนือการตีความของภาพที่ไม่ชัดเหล่านั้น ปรากฏว่า คนที่อดอาหารถึง 16 ชั่วโมงรับรู้ภาพที่ไม่ชัดเป็นภาพอาหารมากกว่าคนที่อดอาหารในเวลาสั้นกว่า

4. ความสนใจ (interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คนที่ชอบอ่านหนังสือเมื่อมีเวลาว่างก็จะนำหนังสือมาอ่านเสมอ

5. ประสบการณ์ในอดีต (past experiences) คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ จากการที่เราเกี่ยวข้องกับด้วย เช่น บุคคลหนึ่งเคยมีเจ้านายเป็นผู้หญิงที่มีความขี้ขี้บ่น ต่อมาเมื่อมีเจ้านายเป็นผู้หญิงอีกก็จะเกิดการรับรู้ว่าจะขี้ขี้บ่นเหมือนคนเดิม

6. ความคาดหวัง (expectation) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ เช่น เรามีความหวังว่าลูกของเราต้องเก่ง ขยัน แต่ความเป็นจริงอาจตรงกันข้ามกับที่เราคาดหวังไว้ก็ได้

7. เป้าหมาย (the target) คือสิ่งซึ่งถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ คนที่เสียงดังมักจะถูกสังเกตมากกว่าคนที่เงียบ เช่นเดียวกันคนที่น่าประทับใจอย่างมากก็จะถูกสังเกตมากกว่าคนที่ไม่น่าประทับใจ ลักษณะของเป้าหมาย ประกอบด้วย ความใหม่ (novelty) การเคลื่อนไหว (motion) น้ำเสียง (sounds) ขนาด (size) ภูมิหลัง (background) และความใกล้เคียง (proximity) ซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น เช่น ภาพขนาดใหญ่ย่อมมองเห็นได้ชัดกว่าภาพขนาดเล็ก เป้าหมายไม่สามารถถูกมองในลักษณะเดียว ๆ ดังนั้นความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งที่ใกล้เคียงกันและคล้ายกันเข้าด้วยกัน

8. สถานการณ์ (situation) เป็นสิ่งที่มองเห็น หรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น รับรู้ว่าคนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำจะต้องว่ายน้ำเป็นแต่ความเป็นจริงบางคนอาจจะว่ายน้ำไม่เป็นก็ได้ เราอยู่ในกลุ่มที่ത്യว่ง ผู้อื่นก็เกิดการรับรู้ที่เราത്യว่งด้วย

ทั้ง ๆ ที่ความเป็นจริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ประกอบด้วย เวลา (time) สภาพงาน (work setting) และสภาพสังคม (social setting) เช่น ช่วงเวลาที่ต่างกันอาจรับรู้ได้ต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่ประกอบด้วยการทัศนคติ เหตุจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต ความคาดหวัง เป้าหมายและสถานการณ์ ทั้งหมดข้างต้นส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ยังส่งผลให้การรับรู้ของมนุษย์แตกต่างกันออกไปซึ่งมีลักษณะที่เป็นปัจเจกบุคคล

### ความสำคัญของการรับรู้

การรับรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกล้วนแล้วแต่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ อีกทั้งการรับรู้ยังมีความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้อย่างยิ่ง

1. มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นไม่ได้ สังเกตได้จากกระบวนการดังนี้ สิ่งเร้า ประสาทสัมผัสกับสิ่งเร้า ตีความและรู้ความหมาย รับรู้ เกิดสังกัปเป็นการเรียนรู้ การเรียนรู้ก็ส่งผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้ความจำเดิมจะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าเป็นอะไร

2. มีความสำคัญต่อ เจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อรับรู้แล้วย่อมเกิดความรู้สึกและมีอารมณ์ พัฒนามาเป็นเจตคติ แล้วพฤติกรรมก็ตามมาในที่สุด

จากการทบทวนเอกสารข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปเนื้อหาของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ถึงสิ่งเร้าเข้ามากระทบอวัยวะรับความรู้สึก ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้นและผิวหนัง ซึ่งเรียกว่ากระบวนการรับสัมผัส จากนั้นสมองจะทำการแปลความหมายและตีความสัมผัสที่ได้รับนั้น ออกมาในรูปของความเข้าใจ เกิดความรู้ เกิดการตอบสนอง โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ความถูกต้องของการรับรู้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ การเรียนรู้ สติปัญญาและความคิด ความเชื่อและค่านิยม เจตคติ อารมณ์ และแรงจูงใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ได้เช่นกัน

สำหรับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์จัดระเบียบและตีความรู้สึกเกี่ยวกับการสื่อสารซึ่งเป็นเรื่องของข้อมูลข่าวสารและข้อสนเทศต่าง ๆ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ของมนุษย์ที่มีต่อการสื่อสารและข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือเกิดขึ้น

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้น ปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กร การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กร(อารี พันธุ์ณี และสุพิร์ ลิ้มไพบย อ่างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

### ความหมายของแรงจูงใจ

Atkinson (1964 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2526) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ อิทธิพลในปัจจุบัน ต่อความเข้มแข็ง คงทนต่อการกระทำ หมายถึงสิ่งทีกระทำมีวัตถุประสงค์ มีการกระทำจริง และกระทำในระยะเวลาที่ยาวนาน

Barelson and Steiner (1964 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2526) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นภาวะภายในที่ให้พลัง เป็นสิ่งกระตุ้น เคลื่อนไหว หรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย และแรงจูงใจนั้นอาจเป็น “ภาวะรู้สำนึก”(conscious) หรือ “ภาวะไร้สำนึก” (unconscious) ก็ได้

Sanford and Wrightsman (1970 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2526) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ เกิดจากการไม่อยู่นิ่ง การขาดแคลน การกระหาย การมีพลัง เมื่อเกิดการกระตุ้นจะทำให้อินทรีย์กระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความไม่อยู่นิ่ง แก้ไขภาวะขาดแคลน บรรเทาความกระหาย ลดหรือแบ่งเบาพลังที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในร่างกาย

Allen and Meyer (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการเลือกทางเลือกที่มีมากกว่าหนึ่งทาง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยการตัดสินใจนั้นขึ้นกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน โดยขั้นตอนการตัดสินใจประกอบไปด้วย การแยกแยะปัญหา การหาข่าวสารที่

เกี่ยวข้องกับ การประเมินค่าข่าวสาร การกำหนดทางเลือก เลือกลงเลือก และการปฏิบัติตามการตัดสินใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) กล่าวว่าแรงจูงใจคือสิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน (motivation at work) คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี และประสบผลสำเร็จ

จากการทบทวนและการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใน ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานคือ สิ่งกระตุ้นใด ๆ ที่ผลักดันให้พนักงานทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจ สร้างความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร

### ความสำคัญของการจูงใจให้คนทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจให้บุคคลทำงานไว้ว่า เมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ชั้นแรกบุคคลจะต้องมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน บุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยการปฏิบัติงาน ฝ่ายองค์กรกระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสม กับการทำประโยชน์ของบุคคล ลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดดุลยภาพในองค์กร และหากดุลยภาพในองค์กรเสียไป องค์กรจำเป็นที่จะต้องหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรต่ำ เนื่องจากเห็นว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป ทั้งหมดนี้ก็คือ การจูงใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเอง

จากข้างต้น แรงจูงใจเป็นความจำเป็น หรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรม บุคคลมีความจำเป็นมากมายหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้ จะแข่งขันกันเพื่อแสดงออกในทางพฤติกรรม เมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนจะพิจารณาว่าแรงจูงใจใดสร้างความพึงพอใจให้มากที่สุด แรงจูงใจที่มีพลังสูงสุดในเวลาใดเวลาหนึ่งจะนำไปสู่การทำกิจกรรมในเวลานั้น

### ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2545) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจว่าต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร อากาศ ความรัก บางครั้งความต้องการอาจเกิดจากภาวะที่คุกคามสุขภาพของบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของความเจ็บปวด บุคคลจะเกิดความต้องการในอันที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น
2. ขั้นแรงขับ (drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะกระวนกระวาย อยู่เฉยไม่ได้ เรียกว่า “ภาวะแรงขับ” ระดับของความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการ
3. ขั้นพฤติกรรม (behavior stage) เมื่อเกิดภาวะกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมซึ่งจะรุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการ
4. ขั้นลดแรงขับ (drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ หรือความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว

### มูลเหตุจูงใจในการทำงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวถึงมูลเหตุจูงใจในการทำงานว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลลานั้นจะดีหรือมีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง แรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่ง หน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานอย่างมาก
5. ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน

## ทฤษฎีแรงจูงใจ

### 1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (need's hierarchy)

Maslow (1970 อ้างใน วิรัช สงวนวงศวาน, 2546) เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุด ไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์มีความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับความตอบสนองความต้องการในขั้นนี้จะเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการใจขั้นสูงต่อไป ความต้องการในขั้นต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจเสียก่อนเสมอ มนุษย์จึงเกิดความต้องการขั้นสูงได้ ความต้องการทั้ง 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุด ไปยังขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการด้านสรีระ (physiological needs) ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนอง ความหิว ความกระหาย ความต้องการนี้ตอบสนองแรงขับทางกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่รักษา ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ชัดเจนหัวใจ ปราศจากความกลัวการสูญเสียและภัยอันตรายทั้งปวงเช่น สภาพบ้านที่มั่นคง เงินออม ความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

3. ความต้องการความรักหรือสังคม (belongingness or social needs) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น ความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของความรับในรูปแบบต่าง ๆ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นสองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

4. ความต้องการความนิยมนับถือในตนเอง (esteem needs) ความต้องการการนับถือตนเอง ภูมิใจในตนเอง และให้ผู้อื่นยกย่องนับถือ

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (self-actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าคืออะไร เพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของคนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของคน และต้องการเป็นเอกลักษณ์ส่วนตัว

จากแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจในช่วงแรกจึงมุ่งอธิบายการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การเกิดความพึงพอใจ ต่อจากนั้นมิมีวิวัฒนาการอย่างกว้างขวาง มีการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ และหลาย ๆ ทฤษฎีแพร่หลายเป็นที่รู้จักดังนี้

## 2. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (the need to achieve theory)

McClelland (1971 อ้างใน พิภพ วังเงิน, 2547) เป็นผู้กำหนดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (achievement) อำนาจ (power) และการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และความปลอดภัยจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายกัน จึงต่างมี

ประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน แต่จะแตกต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกันแต่ จะมีขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (power) คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบคนอื่น
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (need for affiliation) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

### 3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

Vroom (1964 อ้างใน อารี เพชรสุต, 2540) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าความหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง และการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1. ความคาดหวัง (expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวัง ผลงานจากความเพียรพยายาม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน กับผลงานที่เกิดขึ้น หากความคาดหวังเกิดขึ้นกับบุคคลใดก็จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น

3.2. ผลตอบแทน (instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังผลงานที่ได้จากการ ทำงาน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานและรางวัลตอบแทน

3.3. คุณค่า (valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน เป็นความต้องการภายใน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง: ถ้าการคาดหวังต่ำ การจูงใจก็ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง: ถ้าผลตอบแทนต่ำ การจูงใจก็ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม: ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ การจูงใจก็ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

เมื่อ

M = Motivation,

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

#### 4. ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory)

อารี พันธุ์ณี และสุพิร์ ลิมไทย (2541 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีที่มีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าต่อผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบงานของบุคคลหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง ทฤษฎีนี้ถือเกณฑ์ข้อสรุปที่ว่า บุคคลจะต้องมีการตอบสนองที่ยุติธรรมและเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า ถ้ามีความรู้สึกว่าไม่เสมอภาคกันจะต้องแก้ปัญหามีความเชื่อว่า มนุษย์จะพอใจในสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้น เมื่อรับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของตนเท่ากับอัตราส่วนปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่น ที่ถูกเปรียบเทียบในสถานการณ์เดียวกัน (พิภพ วังเงิน, 2547)

พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่าทฤษฎีนี้มีการเปรียบเทียบพนักงาน 4 กรณีดังนี้

1. ตนเอง ภายใน (self inside) เป็นการเปรียบเทียบประสบการณ์ของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ และภายนอกองค์การ
2. ตนเอง ภายนอก (self outside) เป็นการเปรียบเทียบประสบการณ์ของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายนอกองค์การ
3. บุคคลอื่น ภายใน (other inside) เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นภายในองค์การนั้น
4. บุคคลอื่น ภายนอก (other outside) เป็นการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นภายนอกองค์การ

พิภพ วังเงิน (2547) ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบของทฤษฎีนี้ว่า พนักงานจะเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน กลุ่มในองค์การ กลุ่มอ้างอิงซึ่งมีตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ โส ะดับในองค์การและการศึกษาหรือความเป็นมืออาชีพ พนักงานผู้ถือเกณฑ์ความเสมอภาค เมื่อบุคคลรับรู้ความไม่เท่าเทียม จะมีการพยากรณ์ 6 ทางเลือก คือ การบิดเบือนการรับรู้ตนเอง การบิดเบือนการรับรู้บุคคลอื่น การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ การเลือกกลุ่มอ้างอิง และการออกจากงาน ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับบุคคล รางวัล ปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ประสบการณ์

ความสามารถ ความพยายาม การศึกษา การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของตนกับบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง สวัสดิการ การยกย่องให้เกียรติ เมื่อบุคคลรับรู้ความไม่สมดุลในผลลัพธ์ในอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า โดยสรุปทฤษฎีความเสมอภาคให้หลักสำคัญว่าบุคคลส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจจากค่าจ้าง รางวัล สวัสดิการ

ฟวงเพชร วัชรอยู่ (2526) ได้กล่าวถึงการคัดเลือกบุคคลที่จะเปรียบเทียบกับตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับการมอง การเปรียบเทียบที่เหมาะสมกับตัวเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาค สถานการณ์ของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของตนต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบ ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อคิดว่า อัตราส่วนผลตอบแทนที่ได้รับกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรไม่เท่ากับคนอื่น และภายใต้การใช้ดุลยพินิจของความเสมอภาค พิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง โดยการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ถ้าพนักงานรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค พนักงานจะต่อต้านเพื่อให้ได้มาซึ่งความเสมอภาค

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ผลกระทบแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวพนักงาน ประการที่สองความเครียดจะจูงใจให้พนักงานขจัดหรือลดความไม่เสมอภาค ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไรความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของพนักงานที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่าสามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความ

ผูกพันต่อหน่วยงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

### 5. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two – factor theory)

Herzberg (1959 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2526) ผู้สร้างทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีความต้องการ: ทฤษฎี 2 ปัจจัย กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เข้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 มิติ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (hygiene factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (extrinsic factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (motivation factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจ สามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (intrinsic factors)

องค์ประกอบส่งเสริม (hygiene factors) หรือปัจจัยรักษา เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจ กล่าวคือ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น มิได้เป็นสิ่งจูงใจ การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยรักษานี้เป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนทำงาน ให้มีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยนี้จะประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร (company policy & administration) การบังคับบัญชา (supervision) สภาพการทำงาน (working condition) เงินเดือน (salary) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationships)

องค์ประกอบที่จูงใจ (motivation factor) หรือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยที่แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผลสำเร็จในการทำงาน (achievement) การยอมรับในผลงานที่สำเร็จนั้น (recognition) การทำงานด้วยตนเองอย่าง

อิสระ (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (growth or advancement)

ปัจจัยรักษามีได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าบกร่องหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ และในทัศนะของ Herzberg ปัจจัยจูงใจถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวโดยสรุป ปัจจัยรักษา นั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยรักษาจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อความสามารถเติบโต และแข่งขันขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะเป็นผลลัพธ์ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับการศึกษามานานจากนักวิชาการหลายท่าน จากการรวบรวมแนวคิด และความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำเสนอได้ ดังนี้

Porter *et al.* (1974: 604) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

Porter and Steers (1982: 72) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการ แสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่าง เหนียว

แน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคล จะมีความรู้สึกที่ดีจะทำให้แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

Kanter (1968) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังแรงกายกำลังใจ และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีนักวิจัยหลายคนได้ให้ไว้ แสดงให้เห็นถึง ลักษณะความผูกพันที่มากกว่าปกติ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จนแสดงออกมาใน ลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย คุณค่าขององค์การ รวมทั้งปฏิบัติตนอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกต่อไป ดังนั้น การที่องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเท่าใด องค์การก็จะ มีพนักงานที่พร้อมทุ่มเทให้กับองค์การ และองค์การสามารถธำรงรักษาพนักงานไว้กับองค์การ ได้ เท่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานไม่ต้องสูญเสีย บุคลากรที่มีคุณภาพ และค่าใช้จ่ายมากขึ้นในการกระบวนการสรรหาบุคลากรมาทดแทน

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์ กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (commitment) อาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการใช้ – ออกจากงานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองเท่านั้นเอง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ในเรื่องของความคาดหวังความเชื่อของพนักงานว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร อีกทั้งพนักงานเหล่านั้นยังต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steers (1982: 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันต่อทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

Miner (1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูป พฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker (1960 อ้างใน Miner 1992: 124) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากคนเราได้ซึ้หน้าหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากคนที่เข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวก เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียให้ไปกับองค์กร ซึ่ง Becker (1960 อ้างใน Miner 1992: 124) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า side – bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กร พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับในองค์กรในระดับที่เขาู้สึกว่าคุ้ม แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอน เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลนำมาทดสอบโดย side – bet theory ปรากฏว่า มีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร side – bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขาคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมา ในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ

ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และองค์ประกอบสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

Allen and Meyer (1993) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีรากพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ต่อเนื่องในการทำงานของบุคคล ว่าทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน**

Porter and Steers (1982: 425 –450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นาน ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กร

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้ที่กว้างงานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการตรวจสอบและรวบรวมเอกสาร ทำให้พอสรุปได้ว่าลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางที่เด่นชัด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม สำหรับความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้วิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา การแสดงออกทางพฤติกรรมในอันที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร การยอมรับในนโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดและการตัดสินใจ

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคิด

กัลยา สุวรรณแสง (2538) ได้กล่าวว่า ความคิด คือ กระบวนการของกิจกรรมทางสมอง ที่ก่อให้เกิดแนวสำหรับพฤติกรรมภายในและภายนอกสำหรับปฏิบัติการชีวิต

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ (2548) ได้กล่าวว่า ความคิด (thinking) เป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนของสมองที่จัดการเกี่ยวกับข้อมูลทั้งเก่าและใหม่

จากการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับความคิดข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความคิดว่าเป็นเป็นกระบวนการทางสมองที่ใช้จัดการเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ มีการจัดระเบียบข้อมูลและทำการแปลความหมายข้อมูลที่ได้รับซึ่ง ก่อให้เกิดพฤติกรรม

## ความสำคัญของการคิด

ทฤษฎีวัลท์ สัจจันทร์ (2548) ได้กล่าวถึงความสามารถในการคิดที่ทำให้มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ สามารถแก้ปัญหาเองได้ สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้กับชีวิต การคิดของมนุษย์เป็นสิ่งที่มหัศจรรย์อย่างยิ่ง การที่กล่าวว่าการคิดมีความสำคัญต่อมนุษย์นั้น เนื่องจาก

1. การกำหนดความเป็นตัวตน เนื่องจากความคิดเป็นตัวกำหนดสิ่งที่รู้ และความรู้ที่ได้จากการคิดนั้นเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นตัวตน เป็นดัชนีที่บอกว่าคุณมนุษย์กำลังทำอะไร คิดอย่างไร รู้อะไร ผลจากการรับรู้สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ โดยถ่ายทอดออกมาในรูป ภาษาเขียน ภาษาพูด การกระทำ ตลอดจนอากัปกริยาต่าง ๆ ดังกล่าวที่ว่า การคิดเป็นพื้นฐานของสติปัญญาและความเข้าใจ
2. การคิดเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า การคิดของมนุษย์ในแต่ละวันมีมากถึง 10,000 ความคิด ไหลเข้ามาในสมอง เนื่องจากในแต่ละวันมีความคิดมากมายมากระทบสมอง เป็นเหตุให้มนุษย์ต้องมีการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการกิน การอยู่ การนอนหลับ หรือการทำงานจนกระทั่งปัญหาใหญ่ ซึ่งเราจะต้องตัดสินใจให้รอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและทางเลือกหลายทาง ได้แก่ ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเปรียบเทียบทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดก่อนการตัดสินใจ
3. การคิดนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่าง ๆ ของโลก สืบเนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต จึงพยายามที่จะต่อสู้ให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ
4. สร้างความสามารถในการแข่งขันในสังคมแห่งความรู้ สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงทุกส่วนของโลกเข้าด้วยกัน การที่คนในสังคมมีระดับการศึกษาและความรู้เพิ่มขึ้นเป็นผลให้เพิ่มจำนวนผู้แข่งขันที่เป็นผู้มีความรู้ทั้งในและนอกระบบ

## ความคิดกับการรับรู้

กัลยา สุวรรณแสง (2538) ได้กล่าวว่า ความคิดอาจเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่สามารถรับรู้ได้ และความคิดเกิดความขัดแย้งกับความรับรู้ได้ โดยการรับรู้อาจปรากฏผลอย่างหนึ่ง แต่การคิดอาจเป็นในทางตรงกันข้ามกับการรับรู้ กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างความเข้าใจ ความคิดความรู้สึก (sensing) ความจำ (memory) การเรียนรู้ (learning) การตัดสินใจ (decision making)

1. การคิดอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่สามารถรับรู้ได้
2. การคิดอาจเกิดการขัดแย้งกับการรับรู้ได้ โดยการรับรู้อาจปรากฏผลอย่างหนึ่ง แต่การคิดอาจเป็นในทางตรงกันข้ามกับการรับรู้

## สาเหตุของการคิด

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ (2548) ได้กล่าวว่า ความคิดเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ ปัจจัยที่กระตุ้นให้มนุษย์ต้องคิดอยู่ตลอดเวลา คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทาง สรีระ สวัสดิภาพ ความรู้ ความต้องการการยอมรับ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้กระตุ้นให้คนต้องคิดเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ อาจผัดบัง ถูกบ้างขึ้นอยู่ กับความสามารถในการคิดและการใช้เหตุผลของแต่ละคน
2. ความอยุ่รอด จากคำกล่าวที่ว่า เราไม่ได้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะคิด ในทางตรงกันข้ามเรา จำเป็นต้องคิดหากปรารถนาที่จะมีชีวิตรอด ซึ่งเป็นคำกล่าว ซึ่งสะท้อนความเป็นจริงของการ ดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสังคมมีความซับซ้อนและมีความ ล้าบากในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงมีการแข่งขันและแก่งแย่งกันมากขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตที่ ดีกว่า
3. ปัญหา มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อหาหนทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะปัญหา เป็นต้นเหตุให้เราคิดเพื่อหาเหตุผลที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา สิ่งเร้าที่เป็นปัญหาต่าง ๆ เช่น

ปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือสภาวะที่มากระทบ ปัญหาที่เกิดจากความต้องการที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นหรือดีกว่าเดิม หรือปัญหาที่เกิดจากความสงสัยของมนุษย์ เมื่อเกิดปัญหาที่เราต้องการหาคำตอบ

4. ความต้องการสิ่งแปลกใหม่ จากคำกล่าวที่ว่า การคิดและจินตนาการเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เหนือกว่าสรรพสัตว์ทุกชนิด นั้นชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะเห็นสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ความคิดของมนุษย์จะทำงานเพื่อคิดค้นหาสิ่งแปลกใหม่ที่ต่างไปจากสิ่งเดิม

5. ความสงสัย นักคิดสมัยกรีกโบราณเป็นผู้วางรากฐานต้นกำเนิดปรัชญา เนื่องจากต้องการแสวงหาความจริง หากเรามีคำถามต่าง ๆ เมื่อได้รับข้อมูลมาแล้วเราต้องการคำตอบ นั้น ๆ แสดงให้เห็นว่า ระบบความคิดเริ่มทำงาน

กัลยา สุวรรณแสง (2538) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความคิด เนื่องจากในชีวิตประจำวัน คนเราต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ในการแก้ปัญหาต้องพิจารณาหาคำตอบ และกระทำไปจนพบคำตอบ ซึ่งในการแก้ปัญหา คราวต่อไป เราจะอาศัยประสบการณ์เดิมมาช่วยในการหาคำตอบแก้ปัญหาใหม่ การกระทำเช่นนี้เป็นการประหยัดเวลา และเรายังพยายามปรับปรุงพัฒนาสถานการณ์ต่าง ๆ มนุษย์มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทั่วไป เพราะคนเรามีเครื่องมือมีกระบวนการคิด มีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่า มีความคิดอ่านที่มีเหตุผล และยังมีประสบการณ์เข้าช่วยในการคิด ทำให้มนุษย์พัฒนาคำตอบในการแก้ปัญหา และมีแนวความคิดแปลกใหม่ ๆ เกิดขึ้นในการดำรงชีวิต

### ประเภทของการคิด (type of thinking)

กัลยา สุวรรณแสง (2538) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของความคิดเป็นหลายชนิด แล้วแต่ว่าจะยึดลักษณะใดเป็นหลักในการแบ่ง

#### 1. แบ่งตามของเขตของการคิดมี 2 ประเภท

1.1. การคิดในระบบปิด หมายถึงการคิดในขอบเขตจำกัด แนวคิดไม่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น คิดทางคณิตศาสตร์ คิดทางตรรกศาสตร์

1.2. การคิดในระบบเปิด เป็นการคิดไปตามความรู้ ความสามารถประสบการณ์ของแต่ละคนแต่ละสิ่งแวดล้อม

## 2. แบ่งตามความแตกต่าง แบ่งได้ 2 แบบ

2.1. ความคิดแบบวิเคราะห์ เป็นการคิดโดยอาศัยสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงเป็นเกณฑ์เป็นการคิดของผู้มีอารมณ์ เป็นการคิดซึ่งเป็นพื้นฐานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นลักษณะการคิดของผู้ชาย เป็นส่วนใหญ่

2.2. การคิดแบบโยงความสัมพันธ์ เป็นการคิดที่สัมพันธ์กับอารมณ์มักยึดตนเองเป็นใหญ่ เกิดจากการมองหาความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าตั้งแต่สองชนิดขึ้นไป

## 3. แบ่งตามความสนใจของนักจิตวิทยา

3.1. ความคิดรวบยอด (concept) เป็นการคิดได้จากการรับรู้ มีการเปรียบเทียบทั้งในลักษณะเหมือนและแตกต่างกัน โดยอาศัยประสบการณ์เดิม

3.2. การคิดหาเหตุผล (reasoning) เริ่มต้นจากการตั้งสมมติฐานแล้วทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น

3.3. ความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) เป็นการคิดเพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยอาศัยการหยั่งเห็นเป็นสำคัญ เป็นการประดิษฐ์คิดหาวิธีการใหม่ ๆ การคิดแบบสร้างสรรค์นี้เป็นกระบวนการที่มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมตัว เป็นการเลือกและรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลและการสร้างสรรค์ สองขั้นถัดมา เป็นขั้นใช้ความคิดโดยพยายามสัมพันธ์ความรู้และข้อมูลที่ได้อีก ขั้นที่สาม เป็นขั้นเกิดแนวทาง เกิดการหยั่งเห็นคำตอบ พบความสัมพันธ์ใหม่ของข้อมูลที่ได้อีก แนวทางนี้อาจเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว และไม่ได้คาดหวังมาก่อน และขั้นสุดท้ายได้แก่การทดสอบคำตอบ ทดสอบแนวทางหรือความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นว่าเหมาะสมเพียงใด

## กระบวนการคิดแก้ปัญหาของมนุษย์

1. <sup>ู้</sup>ขั้นเกิดปัญหา หรือ เผชิญปัญหา ปรับตัวไม่ได้รู้สึกยุ่งยาก ไม่สบายใจ (felt difficulty หรือ maladjustment) คือปรากฏอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ให้ความสนใจแก้ปัญหา บุคคลที่ไม่ได้รับการสนใจจะไม่ทำการคิด ฉะนั้นจึงควรต้องมีการกระตุ้นหรือทำให้ผู้คิดบังเกิดความสนใจในปัญหานั้น ๆ
2. <sup>ู้</sup>ขั้นวิเคราะห์พิจารณาวิเคราะห์จุดมุ่งหมาย (an analysis of the goal) ให้ความสนใจจุดมุ่งหมายให้ถ่องแท้ วิเคราะห์สถานการณ์ (an analysis of the situation) เป็นการพิจารณาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ต่าง ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร เพื่อหาทางแก้ไขได้ถูกต้องและพิจารณาปัญหา พิจารณารายละเอียด เพื่อเกิดความเข้าใจในปัญหาอย่างแจ่มแจ้ง ศึกษาปัญหา ให้ความสนใจให้ชัดเจน พิจารณาให้ชัดเจนไปและจำกัดลงในรูปของปัญหา (diagnosis)
3. <sup>ู้</sup>ขั้นรวบรวมข้อมูล และจดจำนำไปใช้ในการแก้ปัญหา รวบรวมข่าวสารและข้อมูล ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยในการแก้ปัญหา รวบรวมทางเลือกที่เป็นไปได้เมื่อบุคคลขบคิดปัญหา โดยพิจารณาจากหลักฐานหรือข้อมูลที่ได้รวบรวมมา
4. <sup>ู้</sup>ขั้นตั้งสมมติฐาน (hypothesis) คิดหาวิธีแก้ไขปัญหาไว้หลาย ๆ วิธี ตั้งข้อสมมติฐานว่าวิธีนั้น ๆ จะช่วยแก้ปัญหาได้
5. <sup>ู้</sup>ขั้นพิจารณาเลือกใช้สมมติฐาน พิจารณาแต่ละวิธีโดยต้องแท้ว่าจะเป็นได้เพียงใด (deduction) เมื่อตั้งสมมติฐานแล้ว ต้องทดสอบดูว่า สมมติฐานไหนสามารถแก้ปัญหาได้จริง เลือกใช้สมมติฐานที่เห็นว่าให้ผลดีที่สุดในการแก้ปัญหา
6. <sup>ู้</sup>ขั้นลงมือแก้ปัญหา สังเกตหรือทดลอง (observation or experiments) โดยกระทำตามสมมติฐานที่เลือกสรรว่าดีที่สุด ลงมือปฏิบัติการให้บรรลุผลตามทางเลือกนั้น ถ้าหากทางแก้ปัญหาที่เลือกแล้วยังขาดข้อเท็จจริงก็ต้องรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมทำการสังเกตทดลอง

ขั้นตอนของกระบวนการต่าง ๆ ของการแก้ปัญหาที่กล่าวมานี้จะเกิดขึ้นไล่เลี่ยกันและผสมผสานกลมกลืนกันแทบจะแยกกันไม่ออกว่าขั้นตอนใดเกิดขึ้นก่อนหลัง บางครั้งกระบวนการ

เตรียมตัว การรวบรวมข้อมูลอาจเกิดขึ้นภายหลังการตั้งสมมติฐาน ส่วนใหญ่แล้วถือกันแต่เพียงว่า ความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาอยู่ตรงการตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทาง ขึ้นตอนต่าง ๆ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการแก้ปัญหาของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลเข้าช่วย

### ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (decision-making) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

สิริอร วิชาวุธ (2544) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการทางปัญญา บุคคลจะตัดสินใจอย่างไรขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เขาได้รับว่ามีมากน้อยเพียงใด และข้อมูลเหล่านั้นถูกตีความอย่างไร ซึ่งการรับรู้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของมนุษย์

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ (2548) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการ หมายถึง การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา หรืออาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจจะเกิดขึ้นมาได้ต้องมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง เกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป การตัดสินใจมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงและต่อเนื่องตลอดเวลา องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

Gibson and Ivancevich (1991) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญขององค์การที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานข้อมูลข่าวสาร (information) ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มในองค์การ

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่ามีมุมมองของนักวิชาการที่แตกต่างกันออกไปบ้างในรายละเอียดแต่ละประเด็นหลักที่มองเหมือนๆ กันก็คือ

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการ (process) นั้นหมายความว่า การตัดสินใจต้องผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง วิเคราะห์แล้วค่อยตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มีหลายท่านคิด

ว่าการตัดสินใจไม่มีขั้นตอนอะไรมาคิดแล้วทำเลย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการคิดก็ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และผ่านกระบวนการตั้งใจและตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วยการค้นหาแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (search) การออกแบบ (design) และการเลือก (choice) เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก (solution) การตัดสินใจเป็นการพยายามสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ทางเลือกที่น้อยอาจปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าได้ ผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการฝึกฝนการสร้างทางเลือกที่มากขึ้น หลากหลาย ด้วยวิธีการคิดแบบริเริ่ม (initiative) และคิดแบบสร้างสรรค์ (creative thinking)

3. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การ จะเห็นว่าผู้บริหารในแต่ละระดับชั้นก็มีหน้าที่ในการตัดสินใจแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางที่ถูกต้องเพื่อใช้ทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารระดับกลางจะตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการ (management decision) เป็นการตัดสินใจเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารระดับต้นจะตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ (operation decision) เป็นการตัดสินใจดำเนินการควบคุมงานให้เสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน จะเห็นว่า การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับตั้งแต่คนเดียว กลุ่ม และทั้งองค์การ ซึ่งพฤติกรรมคนแต่ละคนก็แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเข้าใจและมีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่ม และองค์การที่ดีพอจึงจะทำให้การตัดสินใจประสบความสำเร็จได้

### ลักษณะของการตัดสินใจ

ทฤษฎีวัลย์ สัจจันทร์ (2548) ได้กล่าวถึงลักษณะของการตัดสินใจ ที่สำคัญต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการดังนี้

1. คุณภาพ คือการตัดสินใจต้องทำให้เราได้ใช้โอกาส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ เพราะข้อผิดพลาดต่าง ๆ หมายถึงการสูญเสีย

2. ความเร็ว หมายถึง การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ ถ้าชักช้า ตัวเลือกต่าง ๆ ก็จะหมดประสิทธิภาพ

3. พันธะหน้าที่ พนักงานจะต้องทำหน้าที่ตัวเองให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งนอกจากจะต้องรับผิดชอบในหน้าที่แล้ว ต้องพยายามให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วยและต้องยอมรับในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

### ปัญหาการทำการตัดสินใจ

ศรีสุรางค์ ทิณะกุล และคณะ (2542) ได้กล่าวว่า การทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในปัญหานั้น ๆ ขึ้นอยู่กับผู้ทำการตัดสินใจว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงแบ่งประเภทของการปัญหาการทำงานตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภท

1. การทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (decision making under certainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบแน่นอนว่าสถานการณ์ใด ๆ จะเกิดขึ้น และจะทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์นั้น

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (decision making under uncertainty) เป็นการทำการตัดสินใจที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบแต่เพียงว่ามีสถานการณ์ใดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจที่อาจเกิดขึ้นได้บ้าง โดยไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของแต่ละสถานการณ์ แต่พอที่จะกำหนดความน่าจะเป็นของแต่ละสถานการณ์ได้โดยพิจารณาในเชิงจิตพิสัยหรืออาศัยข้อมูลจากการทดลองที่ทำมาแล้ว หรืออาศัยข้อสังเกตจากตัวอย่าง

3. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง (decision making under risk) เป็นการตัดสินใจที่นอกจากผู้ทำการตัดสินใจจะทราบว่ามีสถานการณ์เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำลังตัดสินใจเกิดขึ้นบ้างแล้วยังทราบถึงความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นของสถานการณ์ด้วย การปัญหาการทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนกับปัญหาการทำการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงนั้น จะเป็นว่า การทำการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ในส่วนของการของการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด โดยใช้ความน่าจะเป็นของการเกิดแต่ละสถานการณ์เข้ามาประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วย จะคล้ายกับการทำการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง

จากการรวบรวมแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า การคิดและการตัดสินใจ จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์เกิดปัญหา ซึ่งการคิดและการตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการทางสมองที่มีความเชื่อมโยงกัน เป็นไปอย่างมีขั้นมีตอน โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการคิดและการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเหตุผล แรงจูงใจ ประสบการณ์ รวมทั้งข้อสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาที่มนุษย์ต้องการตัดสินใจ ซึ่งอาจถูกหรือผิดก็ได้

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานว่า คือ กระบวนการที่พนักงานใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับความต้องการและความรู้สึกที่มีต่อการโยกย้ายสถานที่ทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในประเทศไทย

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในส่วนของความเป็นจริงและความคาดหวัง จะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และยังพบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานที่คาดหวังและเป็นจริงไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนที่แตกต่างนั้นก็ยังมีส่งผลต่อความผูกพันด้วยเช่นเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลให้การรับรู้คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พรศรี อภิขลดิ (2543) ได้ทำการศึกษา การเปิดรับสื่อ ความรู้ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการ พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีการเปิดรับสื่อและความรู้เรื่องความปลอดภัยในระดับปานกลาง และมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง การเปิดรับสื่อและความรู้เรื่องความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางลบและทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยโดยเรียงลำดับพนักงานมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน

แววรัตน์ ชำนาญภักดี (2543) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของต้นด้านการสื่อสาร ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยากรฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ พบว่าระดับการรับรู้ของวิทยากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของวิทยากร เพศ อายุ

ระดับการศึกษา หลักสูตรการฝึกอบรมและประสบการณ์การเป็นวิทยากรไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ การรับรู้ความสามารถของตนด้านการสื่อสารโดยรวม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมสามารถพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของต้นด้านสื่อสารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นุสาสนี จิตรกริมย์ (2545) ได้ศึกษา เรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับของการรับรู้วัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำ และในส่วนของ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะของการมุ่งเน้นในระยะยาวและความเป็นปัจเจกนิยมสามารถใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมได้ สรุปว่า การที่พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะปัจเจกนิยมที่ต่ำ เป็นผลดีต่อองค์การ เพราะมันสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่สองคล้อยกับลักษณะงานและลักษณะองค์การ

เกรียงไกร ชำนาญไพศาล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคิด การรับรู้ข่าวสารและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อข้าวมันไก่เจมส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริโภคมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับข้าวมันไก่เจมส์ผ่านสื่อวิทยุมากที่สุด โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร อินเทอร์เน็ตและบุคคลแนะนำตามลำดับ และผู้บริโภคมีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง

สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ของพนักงานประจำ ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาของบริษัท ระหว่างเดือนมกราคม 2544 – ธันวาคม 2545 จำนวน 256 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีระดับของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การมีระดับของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ปนิดา ทัพเวช (2547) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ข่าวสาร และทัศนคติที่มีต่อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกและพฤติกรรมการใช้จ่ายในการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุปรียา คุปดาสา (2548) ได้ทำการศึกษา การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงาน มีระดับการรับรู้ในระดับดี มีแรงจูงใจในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และ ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน การรับรู้มี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงานและมีอยู่ในระดับปานกลาง

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธ์ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา ทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ ในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัฒนา ศรีสม (2542) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโอดี คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน อีกทั้งปัจจัยส่วนบุคคลยัง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับการศึกษา ซึ่งทำให้ความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอีกด้วย จากการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพนักงานมีระดับของแรงจูงใจในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จิรประภา สุคสาคร (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่าโดยภาพรวมข้าราชการกรมธนารักษ์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการกรมธนารักษ์มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กรเกือบจะอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมานาน ทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคย รู้จักกันทั่วทั้งองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทยในเรื่องปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน และ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และในส่วนของระดับการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พงศกร เหล่าไพโรจน์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

วารีย์ ตรียุทธวัฒนา (2547) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ในด้านต่าง 5 ด้านด้วยกัน คือ 1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร 3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 5. ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ทำการเปรียบเทียบกับความผูกพัน ใน 4. ด้านด้วยการจำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ระดับเงินเดือน และ สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานมีความผูกพันมากในด้านที่ 1. คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ด้านที่ 4. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในส่วนของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และไม่พบความแตกต่างในด้านระดับเงินเดือนและด้านสถานภาพการสมรส ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่าพนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความรู้ดีอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบรรทัดฐานและด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการตัดสินใจ

สกวรัตน์ อินทสมิธ (2543) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความตั้งใจที่จะลาออกพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบกับพฤติกรรมและทัศนคติ

ครรชิต อินทร์เมือง (2545) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ต่อ การปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานการ

รถไฟฯมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างการรถไฟแห่งประเทศไทย แตกต่างกัน ปัจจัยการรับรู้ข่าวสารการปรับโครงสร้าง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ต่อการปรับโครงสร้าง

กานต์ สินขวานนท์ (2547) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการปรับโครงสร้างองค์การ กรณีศึกษา: บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยที่สังกัด ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภวัฒน์ รักษาพรหมณ์ (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการตัดสินใจ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับของการยอมรับระบบสารสนเทศและมีระดับของการรับรู้ระบบสารสนเทศอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลยังส่งผลต่อความรู้ทำให้พนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละส่วน และรูปแบบการตัดสินใจของพนักงานเป็นแบบผสมผสาน ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศ รองลงมาคือ รูปแบบการการคิด และลักษณะงานที่ทำตามลำดับ

สุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเห็นด้วยในระดับมากต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานการท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานการท่าอากาศยานกรุงเทพมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการท่าอากาศยานกรุงเทพในทางบวก

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งหรือหน้าที่ตาม โครงสร้างฝ่ายผลิต ประกอบด้วย พนักงานประจำฝ่ายผลิต พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 3 พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 4 และพนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 5 จำนวน 1,529 คน ยอด ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2549 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งได้ดังนี้

1. พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 3	จำนวน 377 คน
2. พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 4	จำนวน 432 คน
3. พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 5	จำนวน 720 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรต้น

##### 1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1. เพศ

1.1.2. อายุ

1.1.3. สถานภาพสมรส

1.1.4. ระดับการศึกษา

1.1.5. ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.6. ระดับตำแหน่งงาน

1.1.7. ระดับเงินเดือน

##### 1.2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

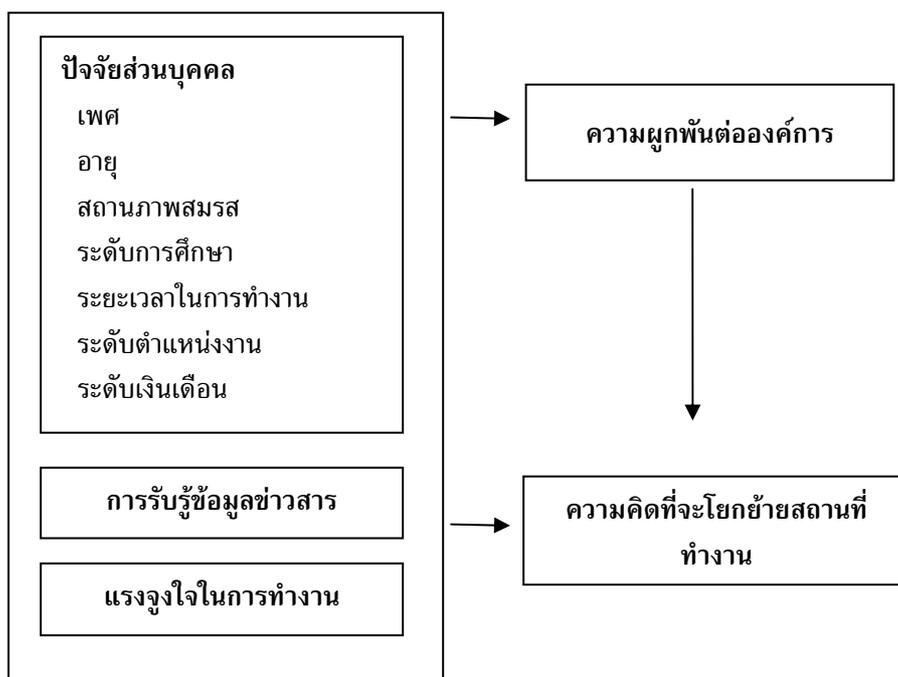
##### 1.3. แรงจูงใจในการทำงาน

#### 2. ตัวแปรตาม

2.1. ความผูกพันต่อองค์กร

2.2. ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานยาสูบต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานยาสูบต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานยาสูบต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานยาสูบต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน
5. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานโรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบ
6. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานโรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานยาสูบ

7. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานโรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

8. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ

9. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

10. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive analysis) โดยมุ่งเพื่อศึกษาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงานโรงงานยาสูบ ฝ่ายผลิต โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ตามโครงสร้าง ฝ่ายผลิต ประกอบด้วย พนักงานประจำฝ่ายผลิต พนักงานโรงงานผลิตยาสูบ 3 พนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 4 และพนักงาน โรงงานผลิตยาสูบ 5 จำนวน 1,529 คน ยอด ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2549 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งได้ดังนี้

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 1. พนักงานโรงงานผลิตยาสูบ 3 | จำนวน 377 คน |
| 2. พนักงานโรงงานผลิตยาสูบ 4 | จำนวน 432 คน |
| 3. พนักงานโรงงานผลิตยาสูบ 5 | จำนวน 720 คน |

โดยทำการกีดคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane' (1970 อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2540) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) จากจำนวนประชากร 1,529 คน โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$n = \frac{1,529}{1 + 1,529 (0.05^2)}$$

$$n = 317 \text{ คน}$$

การคัดเลือกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ใช้วิธีการสุ่มหลาย ๆ แบบ เริ่มจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เป็นการสุ่มเบื้องต้นเพื่อกำหนดฝ่ายที่จะใช้เป็นกลุ่มประชากรของการวิจัย เมื่อได้ฝ่ายที่จะใช้เป็นกลุ่มประชากรแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เนื่องจากฝ่ายที่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือฝ่ายผลิตซึ่งมีส่วนของหน่วยงานย่อยที่เหมือนกันกล่าวคือ ภายในโรงงานผลิตยาสูบ 3, 4 และ 5 ประกอบด้วย กองธุรการ กองการไต่สวน กองการวางแผนและบรรจุ และกองซ่อมบำรุง หลังจากนั้นก็ทำการสุ่มอย่างง่ายจากกองภายในฝ่ายผลิตที่ได้เป็นกลุ่มประชากรอีกครั้ง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจเจกส่วนบุคคล โดยมีคำถามเป็นแบบเลือกตอบและกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานผลิตแห่งใหม่

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานผลิตแห่งใหม่ โดยใช้แนวคิดทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการรับรู้ มาสรุปเป็นขอบข่ายของเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของข้อคำถามที่สร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวก (positive) ทั้งหมด 7 ข้อ

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1959 อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่, 2526) และรายงานการวิจัย รวมถึงบทความที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (motivator factor) 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) 5 ด้าน จำนวน 18 ข้อ รวม 33 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (motivator factor) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ผลสำเร็จในการทำงาน (achievement)
2. การยอมรับในผลงานที่สำเร็จนั้น (recognition)
3. การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ (work it self)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (growth or advancement)

ข้อคำถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยรักษา (hygiene factor) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (company policy & administration)
2. การบังคับบัญชา (supervision)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. เงินเดือน (salary)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationships)

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (1993) ร่วมกับรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึกรัก จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านมาตรฐานสังคม จำนวน 7 ข้อ

ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน

เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความคิด และแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ โดยการสรุปจากแนวคิดหลายแนวคิด ร่วมกับเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งลักษณะข้อคำถามที่สร้างขึ้น เพื่อวัดว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวคิดอย่างไรในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน โดยสร้างข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การทดลองใช้แบบสอบถาม (try out) โดยทดลองใช้กับพนักงานกองการมวนและบรรจุ โรงงานผลิตยาสูบ 4 จำนวน 30 คน

3. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเพื่อคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานผลิต มีค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9063

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9326

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9552

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดในการโยกย้ายสถานทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง ้ฉบับ เท่ากับ .8545

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตในการดำเนินการเก็บข้อมูล จากภาควิชาจิตวิทยา คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการ โรงงานยาสูบ

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ประสานงานกับ เจ้าหน้าที่กองธุรการภายใน โรงงานผลิตยาสูบ 3, 4 และ โรงงานผลิตยาสูบ 5 พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการ ตอบแบบสอบถาม โดยเจ้าหน้าที่กองธุรการของโรงงานผลิตทั้ง 3 เป็นผู้แจกแบบสอบถาม ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ 8 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม – 15 ตุลาคม 2549

3. จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 400 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 380 ชุด ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด คัดเลือก แบบสอบถามเฉพาะที่ตอบครบ สมบูรณ์ ได้จำนวน 360 ชุด โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane พบว่ากลุ่มตัวอย่างขนาดต่ำสุดที่ความคลาดเคลื่อน

.05 คือ จำนวน 317 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์จำนวน 360 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่กว่ากลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

#### การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูลและหาค่าร้อยละ แยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ส่วนในเรื่องของแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารจะนำไปใช้ในการวิจารณ์เท่านั้น

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

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

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน มีทั้งข้อคำถามที่ทางบวก และ ข้อคำถามทางลบ โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

## ข้อคำถามเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

## ข้อคำถามเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	=	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	5 คะแนน

## เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงาน ผู้วิจัยได้นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้ออกเป็น 3 ระดับ และพิจารณาค่าพิสัย ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545:12)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

คะแนนรวมสูงสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	35 คะแนน
คะแนนรวมต่ำสุดของฉบับเท่ากับ	7 คะแนน
ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ	9.33 คะแนน

นำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
7.00-16.33	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับต่ำ
16.34-25.66	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง
25.67-35.00	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำคะแนนแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ และพิจารณาค่าพิสัย ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545:12)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

คะแนนรวมสูงสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	165 คะแนน
คะแนนรวมต่ำสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	33 คะแนน
ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ	44 คะแนน

นำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
33.00-77.00	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
77.01-121.00	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
121.01-165.00	มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545:12)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

คะแนนรวมสูงสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	105 คะแนน
คะแนนรวมต่ำสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	21 คะแนน
ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ	28 คะแนน

นำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
21.00-49.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
49.01-77.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
77.01-105.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยได้นำคะแนนความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยแบ่งความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545:12)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

คะแนนรวมสูงสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	60 คะแนน
คะแนนรวมต่ำสุดของทั้งฉบับเท่ากับ	12 คะแนน
ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ	16 คะแนน

นำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
12.00-28.00	มีความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำ
28.01-44.00	มีความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
44.01-60.00	มีความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการวิเคราะห์และบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม
2. Pearson's product moment correlation ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน
3. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
4. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และใช้ Scheffe' วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\bar{x}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
*	=	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน

**ตอนที่ 2** ข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 360)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
	ชาย	183 50.8
	หญิง	177 49.2
อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	126 35.0
	36-44 ปี	120 33.3
	45 ปี ขึ้นไป	114 31.7
	$\bar{x} = 39.930$ ปี S.D. = 9.418	
สถานภาพสมรส		
	โสด	145 40.3
	สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	215 59.7
ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	171 47.5
	ปริญญาตรีขึ้นไป	189 52.5
ระยะเวลาในการทำงาน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี	118 32.8
	10-17 ปี	119 33.0
	ตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป	123 34.2
	$\bar{x} = 14.075$ ปี S.D. = 9.631	
ระดับตำแหน่งงาน		
	พนักงานรายชั่วโมง 1 - 3	145 40.3
	พนักงานรายชั่วโมง 4-10	136 37.8
	พนักงานรายเดือน	79 21.9

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 360)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	(คน)	
ระดับเงินเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,800 บาท	114
	9,801-19,990 บาท	117
	ตั้งแต่ 19,991 บาท ขึ้นไป	129
	$\bar{x} = 19,321.994$ บาท	
	S.D. = 14,220.804	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีจำนวนเพศชาย และเพศหญิง จำนวนใกล้เคียงกัน คือ มีเพศชาย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 เพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุระหว่าง 36-44 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 สถานภาพสมรส สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 10-17 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายชั่วโมง ประกอบด้วย พนักงานรายชั่วโมง 1-3 จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 พนักงานรายชั่วโมง 4-10 จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และพนักงานรายเดือน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,800 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระดับเงินเดือนระหว่าง 9,801-19,990 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ระดับเงินเดือนระหว่าง 19,991 บาท ขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

## ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

### ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของคะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	16.917	4.496	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	109.517	13.109	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	76.441	10.716	ปานกลาง
ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	37.364	5.853	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16.917 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานโรงงานยาสูบ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 109.517 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานโรงงานยาสูบมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 76.441 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานโรงงานยาสูบมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยของความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานเท่ากับ 37.364 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานโรงงานยาสูบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลต่างกัน

### ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	183	16.852	4.319	-2.75	.783
หญิง	177	16.983	4.683		

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โสด	148	16.703	4.346	-0.738	.461
สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	215	17.060	4.598		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	171	17.128	4.291	.851	.396
ปริญญาตรีขึ้นไป	189	16.724	4.676		

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
พนักงานรายชั่วโมง1-3	145	16.365	4.706	4.566*	.011
พนักงานรายชั่วโมง4-10	136	16.750	3.875		
พนักงานรายเดือน	79	18.215	4.882		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับตำแหน่งงานรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	— x	ระดับตำแหน่งงาน		
		(1)	(2)	(3)
พนักงานรายชั่วโมง 1-3	(1)	16.365	-	*
พนักงานรายชั่วโมง 4-10	(2)	16.750	-	
พนักงานรายเดือน	(3)	18.215		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจำแนกตามระดับตำแหน่งงานต่างรายคู่ พบว่า พนักงานรายชั่วโมง 1-3 มีการรับรู้ข้อมูลแตกต่างกับพนักงานรายเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

ตัวแปร	การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	
	r	p
อายุ	.154*	.003
ระยะเวลาในการทำงาน	.176*	.001
ระดับเงินเดือน	.167*	.002

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	183	111.530	13.077	2.996*	.003
หญิง	177	107.435	12.850		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โสด	145	109.834	12.217	.337	.706
สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	215	109.302	13.701		

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	171	109.047	13.102	-.646	.518
ปริญญาตรีขึ้นไป	189	109.942	13.136		

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
พนักงานรายชั่วโมง1-3	145	105.944	13.201	11.306*	.000
พนักงานรายชั่วโมง4-10	136	110.676	12.041		
พนักงานรายเดือน	79	114.075	13.083		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน		$\bar{x}$	ระดับตำแหน่งงาน		
			(1)	(2)	(3)
พนักงานรายชั่วโมง1-3	(1)	105.944	-	*	*
พนักงานรายชั่วโมง4-10	(2)	110.676		-	
พนักงานรายเดือน	(3)	114.075			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานต่างกัน รายคู่ พบว่า พนักงานรายชั่วโมง 1-3 กับพนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายชั่วโมง 1-3 กับพนักงานรายเดือนมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานกับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน  
ระดับเงินเดือน

ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงาน	
	r	p
อายุ	.110*	.037
ระยะเวลาในการทำงาน	.081	.125
ระดับเงินเดือน	.093	.077

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับอายุมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	183	77.071	10.357	1.134	.258
หญิง	177	75.791	10.066		

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 16** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โสด	145	75.220	10.270	-1.781	.076
สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	215	77.265	10.953		

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	171	77.948	10.760	2.555*	.011
ปริญญาตรีขึ้นไป	189	75.080	10.519		

\* มีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
พนักงานรายชั่วโมง1-3	145	74.227	11.125	6.773*	.001
พนักงานรายชั่วโมง4-10	136	78.860	10.563		
พนักงานรายเดือน	79	76.341	9.359		

\* มีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่งงานรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	— x	ระดับตำแหน่งงาน		
		(1)	(2)	(3)
พนักงานรายชั่วโมง1-3	(1)	74.227	-	*
พนักงานรายชั่วโมง4-10	(2)	78.860	-	
พนักงานรายเดือน	(3)	76.341		-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายชั่วโมง 1-3 มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานรายชั่วโมง 4-10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p
อายุ	.246*	.000
ระยะเวลาในการทำงาน	.241*	.000
ระดับเงินเดือน	.074	.160

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่าอายุ ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน

**ตารางที่ 21** เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	183	38.393	5.395	3.445*	.001
หญิง	177	36.300	6.126		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามเพศพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 22** เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โสด	145	38.572	4.836	3.432*	.001
สมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	215	36.549	6.330		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตารางที่ 23** เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	171	36.538	6.173	-2.551*	.011
ปริญญาตรีขึ้นไป	189	38.111	5.456		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	p
พนักงานรายชั่วโมง1-3	145	36.882	5.675	1.258	.286
พนักงานรายชั่วโมง4-10	136	37.404	6.344		
พนักงานรายเดือน	79	38.177	5.234		

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกับอายุ ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน

ตัวแปร	ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	
	r	p
อายุ	-.102	.052
ระยะเวลาในการทำงาน	-.116*	.044
ระดับเงินเดือน	.037	.479

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกับอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่าความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อายุและระดับเงินเดือน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงาน	
	r	p
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	.401*	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	.141*	.007

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**ตารางที่ 28** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

ตัวแปร	ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	
	r	p
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	-.008	.884

จากตารางที่ 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 8** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 29** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
แรงจูงใจในการทำงาน	.530*	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 9** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**ตารางที่ 30** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

ตัวแปร	ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	
	r	p
แรงจูงใจในการทำงาน	.244*	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 10** ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**ตารางที่ 31** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

ตัวแปร	ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	
	r	p
ความผูกพันต่อองค์กร	.334*	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 32 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารต่างกัน		
	- เพศ		✓
	- อายุ	✓	
	- สถานภาพสมรส		✓
	- ระดับการศึกษา		✓
	- ระยะเวลาในการทำงาน	✓	
	- ระดับตำแหน่งงาน	✓	
	- ระดับเงินเดือน	✓	
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการ ทำงานต่างกัน		
	- เพศ	✓	
	- อายุ	✓	
	- สถานภาพสมรส		✓
	- ระดับการศึกษา		✓
	- ระยะเวลาในการทำงาน		✓
	- ระดับตำแหน่งงาน	✓	
	- ระดับเงินเดือน		✓
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน		
	- เพศ		✓
	- อายุ	✓	
	- สถานภาพสมรส		✓
	- ระดับการศึกษา	✓	
	- ระยะเวลาในการทำงาน	✓	

## ตารางที่ 32 (ต่อ)

	สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ระดับตำแหน่งงาน	✓	
	- ระดับเงินเดือน		✓
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน		
	- เพศ	✓	
	- อายุ		✓
	- สถานภาพสมรส	✓	
	- ระดับการศึกษา	✓	
	- ระยะเวลาในการทำงาน	✓	
	- ระดับตำแหน่งงาน		✓
	- ระดับเงินเดือน		✓
สมมติฐานที่ 5	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน	✓	
สมมติฐานที่ 6	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	✓	
สมมติฐานที่ 7	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน		✓
สมมติฐานที่ 8	แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	✓	
สมมติฐานที่ 9	แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	✓	
สมมติฐานที่ 10	ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	✓	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

### ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดในการ โดยย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 360 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า มีพนักงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ เพศชาย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มใกล้เคียงกันคือ อายุเท่ากับหรือต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุ 36–44 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไปจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็น โสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และสมรส/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10–17 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 18 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 สำหรับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานรายชั่วโมง 1-3 จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 พนักงานรายชั่วโมง 4–10 จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ระดับเงินเดือน คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9,800 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ตั้งแต่ 9,801–19,990 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ตั้งแต่ 19,991 ขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานเท่ากับ 16.917 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 109.517 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง สำหรับคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 76.441 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานเท่ากับ 37.363 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานในระดับปานกลาง

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏดังนี้

### สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลต่างกัน

จากการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความสนใจและเหตุจูงใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวรวรัตน์ ชำนาญภักดี (2543) ที่ทำการศึกษា ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของคนด้านการสื่อสาร เพศไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถ

จากการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะพนักงานต่างก็มีความสนใจและมีเหตุจูงใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่แตกต่างกัน อีกทั้งข้อมูลต่างๆ ที่องค์กรเผยแพร่แก่พนักงานนั้นเป็นข่าวสารที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ไม่จำกัดว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสใด จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ที่ทำการศึกษา เรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าสถานภาพสมรสไม่ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่างกัน

จากการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ก็อาจเพราะพนักงานมีความสนใจในและมีเหตุจูงใจเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ต่างกัน และพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้จากหลายช่องทาง ทั้งจากเอกสารการประชาสัมพันธ์การสื่อสารระหว่างบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวรวรัตน์ ชำนาญภักดี (2543) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของคนด้านการสื่อสาร พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถ

จากการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานมีความสนใจและมีทัศนคติเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานแตกต่างกัน อาจเพราะการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อ

พนักงานในระดับที่แตกต่างกัน เพราะระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ทำให้เป้าหมายของพนักงานแตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ที่ทำการศึกษารับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานรายคู่พบว่า พนักงานรายชั่วโมง 1-3 มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างจากพนักงานรายเดือน อาจเพราะระดับความรับผิดชอบและเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูง มีความสนใจและรับรู้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่า

จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเพราะพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสนใจและทัศนคติที่ต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานก็มีส่วนทำให้การสะสมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่ต่างกันของพนักงานนั้นอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ความคาดหวังและเหตุจูงใจเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวรวรัตน์ ชานาญภักดี (2543) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนด้านการสื่อสาร พบว่า อายุ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ที่ทำการศึกษา เรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่างกัน

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความรับผิดชอบในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของงานในสายปฏิบัติการนี้ เพศชายจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง อีกทั้งระดับของความรับผิดชอบในงานที่สูง

กว่าเพศหญิง เป็นส่วนที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคพบว่า เพศที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าเพศไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสแบบใด โสด หรือ สมรส/หย่า/หม้าย ต่างก็ได้รับการดูแลจากองค์กรภายใต้นโยบายเดียวกัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ก็เป็นส่วนที่ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา (2542) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคพบ สถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน และงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สถานภาพสมรส ทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันแต่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และจากการบริหารงานขององค์กรภายใต้นโยบายเดียวกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับการศึกษา ทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน และงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคพบ ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าระดับตำแหน่งงานทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความรับผิดชอบในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูง มีสภาพความเสี่ยงต่างกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่า เปรียบเทียบพนักงานรายชั่วโมงกับพนักงานรายเดือน พนักงานรายชั่วโมงทำงานในส่วนที่ต้องพบกับผู้ noleg และเสียงดังอันเกิดจากกระบวนการผลิต ส่วนพนักงานรายเดือนทำงานในสายอำนวยการผลิตที่เผชิญกับผู้ noleg และเสียงดังในระดับที่น้อยกว่า ดังนั้นระดับตำแหน่งงานจึงมีส่วนทำให้พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับตำแหน่งงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน คู่ที่แตกต่างกันได้แก่กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายเดือน อาจเป็นเพราะพนักงานในกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีหน้าที่และงานประจำ เป็นพนักงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานรายชั่วโมง 1-3 จึงอาจทำให้พนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายเดือนมีแรงจูงใจแตกต่างกับพนักงานรายชั่วโมง 1-3 ที่เป็นพนักงานเบ็ดเตล็ด ซึ่งเป็นพนักงานที่ยังไม่มีหน้าที่ประจำ

จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีเป้าหมายและสิ่งกระตุ้นในการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุมากอาจมีระดับความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งโอกาสที่พนักงานสูงอายุได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรมาอย่างยาวนานกว่าพนักงานที่อายุน้อย ทั้งในเรื่องระดับการยอมรับและผลสำเร็จจากการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ก็มีหน้าที่ทำให้อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ทำงาน อาจเพราะระดับเงินเดือนที่มีลักษณะแบบขั้นเงินเดือน ที่เป็นลักษณะเฉพาะ คือระดับเงินเดือนจะผันแปรไปตามระยะเวลาในการทำงาน ถ้ามีระยะเวลาในการทำงานมาก ระดับเงินเดือนก็จะมากตามไปด้วย ซึ่งปัจจัยข้างต้นเป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้ตั้งแต่เริ่มทำงานกับองค์กร จึงทำให้ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

จากเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าพนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานไม่ว่าเพศใด ต่างก็มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีความต้องการที่จะธำรงรักษาซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าเพศไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค พบว่า เพศที่ต่างกันของพนักงานทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะพนักงานไม่ว่าจะโสด หรือสมรส/หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย ก็สามารถเชื่อมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างไม่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่ทำให้พนักงานความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะระดับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความมีความเชื่อมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ขอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีความคิดที่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมองว่าเขามีทางเลือกมากกว่า จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อย ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เป็นเพราะระดับตำแหน่งงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน อาจด้วยระดับความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับตำแหน่งงาน ไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ได้แก่กลุ่มพนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายชั่วโมง 1-3 อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานในสายปฏิบัติงานแต่มีความรู้สึก ขอมรับและเชื่อมั่นต่อองค์กรแตกต่างกันอาจเพราะระดับความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันของพนักงาน ยิ่งพนักงานมีระดับตำแหน่งงานสูง ยิ่งต้องทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างจากพนักงานในระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า จึงทำให้พนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายชั่วโมง 1-3 มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เป็นไปได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน และมีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเชื่อมั่นทุ่มเททำงานให้กับ องค์กร ขอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรต่างกัน ในส่วนอายุของพนักงานนั้นอาจมอง ในแง่ของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุมากอาจมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรจึงทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร สำหรับระยะเวลาในการทำงานก็อาจส่งผลต่อความ เชื่อมั่นและยอมรับของพนักงานที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้วยระยะเวลาใน การทำงานและอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน ทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนจากการทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธุ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาในการทำงานทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับเงินเดือน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน

จากเปรียบเทียบระหว่างความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศที่ แตกต่างกันของพนักงานทำให้พนักงานมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเพราะพนักงานที่มีเพศต่างกันมีเกณฑ์ และเป้าหมายที่ใช้ในกระบวนการคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน เพศชายเป็นกลุ่มที่มี ความคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานสูงกว่าเพศหญิงอาจเพราะหน้าที่และความรับผิดชอบ ของเพศชาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของ พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะสาย งานทางอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นพนักงานที่สมรสแล้วยอมมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด จึงทำให้พนักงานที่เป็นโสดมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานสูงกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีความคิดและการตัดสินใจแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานทางอากาศยานกรุงเทพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานทำให้เกณฑ์และทางเลือกที่พนักงานใช้ในการคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน เพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานมีส่วนทำให้การบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ของพนักงานแตกต่างกันไป พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า อาจเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อการโยกย้ายในทางบวก อาจมองในแง่ของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานทางอากาศยานกรุงเทพ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งงานใดต่างก็มีเป้าหมายและทางเลือก ที่เกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับจากองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งงานใด ก็มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานทางอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่า ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะระยะเวลาในการทำงาน ทำให้พนักงานมีการสะสมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน ทำให้ความคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงาน สำหรับอายุ และระดับเงินเดือนนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อาจเป็นเพราะอายุและระดับเงินเดือนของพนักงาน ไม่มีส่วนทำให้เป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่พนักงานใช้ในการคิดแตกต่างกันออกไป จึงทำให้อายุและระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานทางอากาศยานกรุงเทพ พบว่า พนักงานที่มีอายุและอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .401 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย อาจเป็นเพราะการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานทราบถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของ องค์การ ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ที่พนักงานนำไปสังเคราะห์ วิเคราะห์ เป็นการเตรียมตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงอันอาจจะเกิดขึ้น ข้อมูลดังกล่าวยังเป็นส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง ย่อมทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลกับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงานและจากความไม่พึงพอใจดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ก็เป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา ชื่นกลิ่น (2548) ที่พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงาน

## สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .141 กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น ระดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์การอย่างถูกต้องและเพียงพอ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานทุ่มเททำงาน เชื่อมมั่นและยอมรับในนโยบายขององค์การ ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของพนักงาน จึงทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา ชื่นกลิ่น (2546) ที่ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) ที่พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงงานวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ที่ศึกษา เรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะปัจเจกนิยมที่ต่ำ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

## สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ-.008 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือไม่ ก็ไม่ส่งผลต่อความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน อาจเพราะลักษณะการรับรู้ ลักษณะความคิดและการตัดสินใจของพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องของความคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน นโยบายที่ยังไม่ชัดเจนขององค์การ ข่าวสารที่องค์การเผยแพร่แก่พนักงานที่ไม่เพียงพอ ไม่ต่อเนื่องข้อมูลข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวหลาย ๆ แหล่ง มีทั้งที่เชื่อถือได้และเชื่อถือไม่ได้ ทำให้ข่าวสารข้อมูลที่พนักงานได้รับไม่ตรงกัน ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความคิดเกี่ยวกับการโยกย้ายไม่มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต อินทร์เมือง (2545) ที่พบว่า การรับรู้ข่าวสารการปรับโครงสร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเป็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ต่อการปรับโครงสร้างแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุโขใจ วงศ์ษา (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานทางอากาศยานกรุงเทพ ที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ คิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในทางบวก

### สมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .530 กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ด้วย เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมักจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้ง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กรไม่ใช่เพียงแค่เงินเดือนที่พนักงานได้รับ แต่ยังเป็นใน ส่วนของสวัสดิการ รางวัลและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหล่านี้ล้วนทำ ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธ์ (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่พบว่าแรงจูงใจในการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริม การขายสินค้าอุปโภคบริโภค และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

จากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .244 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิด ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นด้วย อาจเป็นในเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานและผลตอบแทนที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการโยกย้ายสถานที่ทำงาน สำหรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่องค์กรเสนอให้กับพนักงานเป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้

พนักงานมีความคิดโยกย้ายสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานตามไปด้วย

### **สมมติฐานที่ 10** ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

จากความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.334 กล่าวคือ ถ้าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นด้วย อาจมองในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก เมื่อพนักงานทำงานกับองค์กรมายาวนานย่อมมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กร สำหรับความผูกพันในด้านที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางสังคมที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป อาจเป็นผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นก็มีส่วนที่ทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งโรงงานยาสูบเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่สร้างความเจริญให้กับประเทศ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง แสดงออกมาในรูปของความพยายามที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แม้ว่าจะต้องโยกย้ายสถานที่ทำงานไปที่ใดพนักงานก็พร้อมที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ดังที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานทุ่มเทเพื่อองค์กร และพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้จะต้องโยกย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงงานยาสูบ ฝ่ายผลิต จำนวน 1,529 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ใช้การสุ่มหลายแบบ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แล้วแบ่งเป็นชั้นภูมิ แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายอีกครั้ง เริ่มการคัดเลือกกลุ่มประชากรเริ่มจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เป็นการสุ่มเบื้องต้นเพื่อกำหนดฝ่ายที่จะใช้เป็นกลุ่มประชากรของการวิจัย เมื่อได้ฝ่ายที่จะใช้เป็นกลุ่มประชากรแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เนื่องจากฝ่ายที่ได้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ฝ่ายผลิตซึ่งมีส่วนของหน่วยงานย่อยที่เหมือนกันกล่าวคือ ภายในโรงงานผลิตยาสูบ 3, 4 และ 5 ประกอบด้วย กองธุรการ กองการโขน กองการมวนและบรรจุและกองซ่อมบำรุง หลังจากนั้นก็ทำการสุ่มอย่างง่ายจากกองภายในฝ่ายผลิตที่ได้เป็นกลุ่มประชากรอีกครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานยาสูบ จำนวน 7 ข้อ แบบวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงานโรงงานยาสูบ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 33 ข้อ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 21 ข้อ แบบสอบถามความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 12 ข้อ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 สถานภาพสมรส สมรส คิดเป็น ร้อยละ 59.7 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.2 เป็นพนักงานรายชั่วโมง 1-3 คิดเป็นร้อยละ 40.3 และมีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 19,991 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.8

พนักงานโรงงานยาสูบ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานโรงงานยาสูบที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานโรงงานยาสูบ ที่มี ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เมื่อทำการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 1 คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรายชั่วโมง 1-3

พนักงานโรงงานยาสูบ ที่มี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานโรงงานยาสูบที่มีเพศ และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามี 2 คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่พนักงานรายชั่วโมง 4-10 และพนักงานรายเดือน

พนักงานโรงงานยาสูบที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงาน โรงงานยาสูบ ที่มี ระดับตำแหน่งงานและ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันจำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานรายชั่วโมง 4-10

พนักงานโรงงานยาสูบที่มี อายุ และระดับตำแหน่งงานงานและระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงาน โรงงานยาสูบ ที่มี เพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .401 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 5 ที่ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .141 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 6 ที่ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.008 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 7 ที่ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .503 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 8 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานยาสูบ

แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .244 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 9 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงงานยาสูบ

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .334 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 10 ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงาน โรงพยาบาล มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ โรงพยาบาล และเป็นการป้องกันปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นจากการที่พนักงาน โรงพยาบาล มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่ถูกต้องและไม่เพียงพอ มีระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำและมีระดับของความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงานในระดับต่ำ โรงพยาบาล ควรมีการพิจารณาดำเนินการคือ

1. การให้ความสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานแก่พนักงาน เนื่องจากข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจและเป็นการสร้างความรู้และทัศนคติที่ถูกต้องให้กับพนักงาน รวมทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อการสร้างความรู้และความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานขององค์กรต่อพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจได้รับข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ และพนักงานอาจจะนำข้อมูลข่าวสารที่ไม่สมบูรณ์ไปใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดทัศนคติและความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งนี้โรงพยาบาลควรดำเนินการดังนี้

- 1.1. ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานให้มากกว่าเดิม สม่ำเสมอ และเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน โดยข้อมูลที่โรงพยาบาลเผยแพร่แก่พนักงานนั้น

ต้องเป็นข้อมูลที่มีความทันสมัย และเป็นข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันในทุกแหล่งข้อมูล การสื่อสารถึงพนักงานต้องมีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งข้อมูลที่โรงงานยาสูบสื่อสารกับพนักงาน นั้นต้องมีความต่อเนื่อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับแผนงานและความคืบหน้าของโครงการ

1.2. เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เพียงพอและต่อเนื่อง โรงงานยาสูบ อาจจะพิจารณาเพิ่มแหล่งในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน โดยอาจเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารนั้นโดยตรง แก่พนักงาน เช่น การจัดการแถลงข่าวหรือแถลงนโยบายขององค์กรในเรื่องที่เกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน องค์กรอาจเพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร อันเป็นการกระจายข้อมูลที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้

ทั้งนี้โรงงานยาสูบ ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของพนักงาน กล่าวคือพนักงาน ที่มีอายุ ที่ต่างกัน อาจมีการรับข้อมูลต่าง ๆ ของโรงงานยาสูบจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจมีความสามารถในการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน รวมถึงความสนใจ ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในโรงงานยาสูบที่ต่างกัน ทำให้การสะสมข้อมูลเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน อาจจะเป็นในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายในระดับต่างกัน ยิ่งมีความรับผิดชอบมากก็ต้องมีความต้องการและใส่ใจในเรื่องการโยกย้ายมากด้วยเช่นกัน และระดับเงินเดือนที่ต่างกัน อาจทำให้พนักงานมีความสนใจเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อาจจะเป็นในเรื่องของรายได้ที่พนักงานที่อาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งเป็นผลกระทบที่อาจจะเกิดจากการโยกย้ายสถานที่ทำงาน

2. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และจากการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงานยาสูบ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่โรงงานยาสูบจะส่งเสริมให้พนักงาน มีระดับของแรงจูงใจในการทำงานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้นได้ ซึ่งย่อมส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในทางกลับกันหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลสุบควรดำเนินการดังนี้

2.1. ควรพิจารณาการสื่อสารและการนำเสนอให้พนักงานได้รับทราบนโยบาย การบริหารงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและกว้างขวาง เพื่อเป็นการช่วยให้พนักงานได้รับความเคลื่อนไหว ความเป็นไปในการดำเนินนโยบายขององค์กร เป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.2. ควรมีการดำเนินการเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็น และสามารถเข้าถึงผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจจัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้มีความใกล้ชิดกัน

2.3. การจัดการพนักงานให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้บำเหน็จรางวัลแก่พนักงานด้วยความยุติธรรม เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถอธิบายการวิจัยได้อย่างครอบคลุม ควรมีการขยายงานวิจัยในทุกฝ่ายของโรงพยาบาล และทำการวิจัยกับพนักงานทุก ๆ กลุ่ม เป็นการสร้างฐานข้อมูลพนักงาน ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. ควรทำงานวิจัยซ้ำในเรื่องของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งในการทำวิจัยครั้งต่อไปน่าจะเป็นการวิจัยเชิงลึก ทั้งในเรื่องของแหล่งข้อมูล และระดับของข้อมูลที่เคยแพร่ เพื่อให้้องค์กรทราบถึงระดับความลึกของข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงานที่พนักงานต้องการทราบ รวมถึงระดับการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของพนักงาน

3. ควรมีการขยายงานวิจัยที่เน้นในส่วนของความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานโรงงาน ยาสูบ โดยทำการศึกษาถึงระดับของความรู้ ความเข้าใจของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการ โยกย้าย สถานที่ทำงาน ว่าพนักงานมีความเข้าใจในนโยบายหรือแผนงานขององค์กรที่เกี่ยวกับการ โยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างไร และเพราะอะไรจึงทำให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจเช่นนั้น

4. ควรขยายงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติและความคาดหวังของพนักงานโรงงาน ยาสูบต่อการ โยกย้ายสถานที่ทำงาน เพราะทัศนคติและความคาดหวังอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของ พนักงาน หากโรงงานยาสูบสามารถสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน และทราบความคาดหวังของ พนักงานต่อการ โยกย้ายสถานที่ทำงาน ก็น่าจะเป็นประโยชน์กับการวางแผนและการจัดการของ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายพาณิชย์ บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา สุวรรณแสง. 2538. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- กานดา จันทร์แยม. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนที่ส์โตร์.
- กานต์ สินขวานนท์. 2547. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงไกร ชำนาญไพศาล. 2546. ทักษะคติ การรับรู้ข่าวสารและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อข้าวมันไก่เจมส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ครรชิต อินทร์เมือง. 2545. ความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้าง การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทนา จุฑาวรรณนะ. 2541. การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับระบบที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสารระหว่างประเทศของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐยา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่าง  
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์. 2548. การคิดและการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. 2545. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤเบศร์ สายพรหม. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพัน  
ต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานในมหาวิทยาลัย  
เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิตยสารยาสูบ. ปีที่ 48 ฉบับที่ 5. 2540. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 52 ฉบับที่ 6. 2544. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 53 ฉบับที่ 1. 2545. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 53 ฉบับที่ 2. 2545. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 53 ฉบับที่ 3. 2545. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 53 ฉบับที่ 4. 2545. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 54 ฉบับที่ 1. 2546. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

นิตยสารยาสูบ. ปีที่ 54 ฉบับที่ 2. 2546. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 54 ฉบับที่ 5. 2546. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 55 ฉบับที่ 2. 2547. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

\_\_\_\_\_ ปีที่ 55 ฉบับที่ 3. 2547. กรุงเทพมหานคร: อาร์ตโปรดักส์.

นุสาสนี จิตราภิรมย์. 2545. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: การ  
พิมพ์พระนคร

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2545. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพมหานคร: หจก. พี.เอ็น. การพิมพ์.

ปณิดา ทัพเวช. 2547. ระดับการรับรู้ข่าวสาร และทัศนคติที่มีต่อผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร  
ของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพมหานคร.

ปัทมา เอื้ออรรถการ. 2545. วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องานบริการและความผูกพันต่อ  
องค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน).  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:  
วิทยาลัยครูพระนคร.

พงศกร เผ่าไพโรจน์กร. 2546. **ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ เตชะอารมณ์ชัย. 2543. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณธิดา เอี่ยมศิริปรีดา. 2545. **ความคิดเห็นและการตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรศรี อภิลลิต. 2543. **การเปิดรับสื่อ ความรู้ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับพฤติกรรมความ ปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชญ์สินี ดีผลผลิต. 2545. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิภพ วังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

พิลิตินี กิจวัตร. 2545. **ภาพลักษณ์โรงงานยาสูบในความคิดเห็นของประชาชนในเคหะชุมชน ปอนไก่อ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ (กীরติบุตร) มหานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์.
- ภาควิชาจิตวิทยา. 2544. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546. พฤติกรรมองค์กรและการจัดการการตลาด. ฉบับปรับปรุง หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชนี นพเกตุ. 2540. จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. กรุงเทพมหานคร: ประกายพริก.
- รัชดาภรณ์ เต๋นพงศ์พันธุ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์..
- ลักขณา สรวิวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่ง เสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารี ตรียุทธวัฒนา. 2547. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา หลวงนา. 2546. อิทธิพลของบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

แหวรัตน์ ชำนาญภักดี. 2543. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนด้านการสื่อสารศึกษาเฉพาะกรณีวิทยากรฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีสุรางค์ ทีนะกุล. 2542. การคิดและการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด. อังโน อารี พันธมณี, สุพีร์ ลิมไทย และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภวัฒน์ รักษาพรหมณ์. 2547. ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศในการตัดสินใจ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สิริอร วิชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สุขใจ วงศ์ชา. 2548. **ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปรียา คุปตาสา. 2545. **การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุปรียา ชื่นกลิ่น. 2546. **อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาศักยภาพคนขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาณี สนธิรัตน์. 2545. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- สุภาณี กลิ่นหอม. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี เพชรผุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ แสงสว่าง. 2536. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เอกสารโครงการฝึกอบรมพนักงานกองการมวนและบรรจุ. 2000. กรุงเทพมหานคร:  
กองฝึกอบรม, โรงงานยาสูบ.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1993. **Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect.** *Journal of Business Research.* 26(January 1993): 49-61.

Barelson, B. and Steiner, G. 1964. **Mass Communicational and Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings.** Harcourt Brace and World Inc. New York, NY.  
อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: คณะ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Gibson, J. L. , J. M. Ivancevich and Donnelly, J. H. 1991. **Organization: Behavior, Structure, Process.** 7th ed. Boston: Richard D. Irwin, Inc.

Gordon, J. R. 1999. **Organizational Behavior A Diagnostic Approach.** 6th ed. Prentice Hall International, Inc.

Herzberg, F. Mausner, B. , and Snyderman, B. 1959. **The motivation to work.** 2nd ed .  
New York: Wiley. อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจในการทำงาน.**  
กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kanter, R. M. 1968. **“Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities”.** *American Sociology Review.* 33  
(August 1968): 499-517.

Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row. อ้างใน วิรัช  
สงวนวงศ์วาน. 2546. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

- McClelland, D. C. 1962. **“Business Drive and National Achievement,”** Harvard Business Review. (July –August): 11-12. อ้างใน พิภพ วังเงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1997. **Commitment in the workplace Theory, Research, and Application.** California: Sage Publications, Inc.
- Miner, J. B. 1992. **Industrial – Organization Psychology.** New York: The State University of New York at Buffalo. cited Becker, H. S. 1960. **Notes on Concept of Commitment.** American Journal of Sociology. 66(February 1960).
- Muchinsky, P. M. 2003. **Psychology applied to work an Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 7th ed. Greensboro: University of North Carolina.
- Nahavandi, A. and A. R. Malekzadeh. 1999. **Organizational Behavior the Person-Organization Fit.** New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. 1993. **Human behavior at work: Organizational Behavior** 10th ed. Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Porter L. W. and R. M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of t, Commitment Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press Inc.
- Porter, L. W., R. M. Steer. , R. T. Mowday and P. V. Boulian. 1974. **“Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”.** **Journal of Applied Psychology.** 59(October 1974): 603-609
- Richard M. H. 1989. **Modern Human Relations at work.** 6th ed. The Dryden Press Inc.
- Robbins, S. P. 1992. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications** 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

- Robert, L. B. and S. Zheng. 1998. **Organizational Psychology Foundations and Applications**. New York: Oxford university press.
- Sanford, F. H. and Wrightsman, L. S. 1970. **Psychology: The Scientific study of man**. 3rd ed. Belmont, Calif: Brooks Cole. อ้างใน พวงเพชร วัชรอยู่. 2526. **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 1998. **Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Vroom, v. 1964. **Work and Motivation**. New York: John Willey & Sons. อ้างใน อารี เพชรผด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Yamane, T. 1970. **Statistics and Introductory Analysis**. 2nd ed. Tokyo: John Weatherhill, Inc. อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2540. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์** กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
ข้อมูลโรงงานยาสูบ

## ประวัติกิจการยาสูบในประเทศไทย

การมวนยาสูบในประเทศไทยมีมานานแล้วประมาณไม่ได้ว่าเกิดขึ้นเมื่อใด สมเด็จพระมหาจักรพรรดิราชานุภาพทรงนิพนธ์อธิบายเรื่องบุหรี่ย่า มงสิเออร์ เดอลาลูแบร์ อัครราชทูตฝรั่งเศส ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เมื่อ พ.ศ. 2211 ได้เขียนเล่าเรื่องประเทศสยามว่า คนไทยชอบใช้ยาสูบอย่างคนทั้งชายและหญิง ใบยาที่ใช้กันในกรุงศรีอยุธยา ได้มาจากเกาะมะนิลาบ้าง เมืองจีนบ้าง และปลูกใบยาพื้นเมืองบ้าง คำว่า “ยา” นั้น ได้ทรงวิจารณ์ว่า เดิมใบยาเป็นไอสลด รักษาโรคโดยเอามามวนสูบเหมือนบุหรี่ย่า เช่นยาสูบรักษาโรคหืด ในทุกวันนี้บุหรี่ย่าที่คนไทยสูบกินมาแต่กาลก่อน เป็นบุหรี่ย่าชนิดกั้นแหลม วิธีทำคือ เอาใบยาพื้นเมืองมากแล้วหั่นเป็นเส้นฝอยมวนด้วยใบตอตากแห้งหรือใบจาก ข้อพิสูจนบุหรี่ย่ากั้นแหลม จะเห็นได้จากพานทอง เครื่องยศอันเป็นแบบมาแต่โบราณ มีช่อง 2 ใบ ใบข้างสำหรับใส่พลูและใบข้อมสำหรับใส่บุหรี่ย่า ซึ่งต้องมีกั้นแหลมจึงจะลงช่องได้ ส่วนบุหรี่ย่าอย่างกั้นป้านนั้นเพิ่มเกิดขึ้นในปลายแผ่นดินของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เข้าใจว่าพระองค์เจ้าสิงหนาทดุรงค์ฤทธิ์ ทรงประดิษฐ์ขึ้นเพื่อสูบควันและอมยากับหมากไปพร้อมกัน บุหรี่ย่ากั้นป้านในสมัยนั้นปล่อยยาเส้นไว้นอกใบตองพอให้อมได้เรียกกันว่า บุหรี่ย่าดำ ตามชื่อของผู้มวนขายในรัชกาลที่ 5 มีผู้คิดดัดแปลงบุหรี่ย่ากั้นป้าน โดยตัดยาเส้นออกให้พอดีกับวัตถุที่ใช้มวน ไม่ให้หลุดลุ่ยออกมาข้างนอกอีก บุหรี่ย่าเหล่านั้นมวนด้วยใบตองแห้ง ใบตองอ่อนหรือใบบัว เป็นที่นิยมสูบทั่วไป แต่ปริมาณยังน้อยไม่ถึงขั้นอุตสาหกรรมอย่างเดี๋ยวนี้ บุหรี่ย่าต่างประเทศเพิ่งจะมีจำหน่ายในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2429 ผลิตโดยบริษัท คุก (W.Duke Sons and Company) แห่งสหรัฐอเมริกา เป็นบุหรี่ย่าทรานกุง บรรจุกองแข็งสี่เหลี่ยมตัวพิมพ์ดำ ซองละ 10 มวน ราคา 2 ไพ ขายแพร่หลายอยู่ตราเดียว เมื่อเริ่มแรก ฝรั่งเศสถือบุหรี่ย่ากับรูปไปขึ้นที่ประตูสามยอดและสะพานหัน จุดบุหรี่ย่าแจกให้คนไทยลองสูบปลูกความนิยมภายหลังที่บริษัทคุก ร่วมกับบริษัทอื่นเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัทยาสูบอเมริกัน (The American Tobacco Company) แล้วได้เข้ามาเปิดสาขาในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2438 ตั้งสำนักงานจำหน่ายที่ตลาดน้อย ถนนเจริญกรุง ต่อมาบริษัทยาสูบอังกฤษ อเมริกันจำกัด แห่งเมืองสิงคโปร์ (The British American Tobacco Company Ltd., Incorporated in Straits Settlements) ก็รับงานช่วงเป็นตัวแทน ได้ย้ายสำนักงานไปตั้งอยู่ในตรอกโอเรียนเต็ลที่ตึกของบริษัทเกตซ์บราเดอร์ และขายบุหรี่ย่าทรานกุงอินทรี ไพเรต ทริคาลเซิล แคมปะแตนการ์ริค สิงห์โตแทง 555 แพลเออร์ และตราอื่นๆ กับยากล้องเช่น ตรา ริชมอนด์และตราแคมปะแตน เป็นต้น บางยี่ห้อใช้เคียวก็มี

ปี พ.ศ. 2457 บริษัทยาสูบนานยาง (The Nan yang Brat hers Tobacco Company Ltd.) แห่งเมืองเซียงไฮ้ ได้ส่งบุหรี่ย่ามาให้ห้างซีซุงกงสี ที่ทำนาราชวงษ์เป็นผู้แทนจำหน่าย มีตรากรรือยตัวและ

ตราลูกโลก ขายดีในกรุงเทพฯ ตรามาบินราคาถูกขายดีตามหัวเมือง บริษัทได้มาเปิดสาขาขึ้นในปี 2461 ที่ถนนเยาวราช ปัจจุบันเป็นโรงแรมอัญญา ภายหลังได้เลิกสาขา และตั้งผู้แทนจำหน่ายขาย บุหรี่ตราเจ็ดดาวและมังกรทอง เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2467 บริษัทซอร์เตอร์ (Sorter and company) แห่งเมืองเซียงไฮ้ ได้เข้ามาตั้งสำนักงานขายที่ถนนอนุวงศ์ ให้ชื่อว่าบริษัทสิงโง บุหรี่ที่ส่งมามี ตรานอกแดง ตราเลดี้แฮมิลตัน และตราลอร์ดเนลสันที่พิมพ์ของสวยมาก และสอดรูปงาม ๆ ไว้ในซองเป็นการโฆษณา บริษัทนี้ตั้งอยู่ 3 ปีเศษก็เลิกกิจการไป นอกจากนี้ยังมีบริษัทห้างร้านจำนวนมาก ที่ชาวสินค้าหลายอย่าง และเป็นตัวแทนจำหน่ายบุหรี่ต่างประเทศด้วย อาทิเช่น บริษัท เฮนรีวอร์ห์, ดีคูเปอร์ยอนสตัน, บอร์เนียว, โอเรียนเต็ลสคอตต์, และง่วนไท่ฮง เป็นต้น ซึ่งได้นำบุหรี่ยี่ห้อต่าง ๆ จากประเทศจีน อังกฤษ และสหรัฐอเมริกาเข้ามาขายอย่างแพร่หลาย

ในด้านอุตสาหกรรมยาสูบ ผู้เริ่มสร้างโรงงานมวนบุหรี่ขึ้นเป็นคนแรกในประเทศไทย คือ นายซี. ปาปาโยโนปูลอส ชาวกรีกซึ่งภายหลังโอนสัญชาติเป็นไทย นายซี. ปาปา ได้เข้ามาประกอบกิจการค้าขายยาสูบในรัชกาลที่ 5 โดยเริ่มมวนบุหรี่ด้วยมือ เมื่อขายดีจึงได้จ้างคนงานหญิงหลายร้อยคน พระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงทรงสวพระราชหฤทัย จึงพระราชทานเงิน 10 ชั่ง ให้ซื้อเครื่องจักรมวนบุหรี่จากประเทศเยอรมันพร้อมทั้งเงินทุนหมุนเวียน โรงงานของนายซี. ปาปา ตั้งอยู่ที่ถนนสี่พระยา ทำบุหรี่หลายตรา หลายชนิด หลายรสใช้ยาเส้นเตอร์กิกผสมด้วย เช่น ตราชมชื่น ก้นฟางและก้นก้อก ตราทวีปัญญา ตราหอมหวาน ตราอัญญาและอื่น ๆ ได้ส่งไปขายถึงสิงคโปร์ ฮองกง และเซียงไฮ้ โรงงานนี้ปิดลงในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 เนื่องจากเครื่องจักรชำรุดทรุดโทรมมาก โรงงานรายที่สองตั้งขึ้นขึ้นโดยคนไทยคนหนึ่ง มีนายไกรลาส ฉอยตระกูล เป็นหุ้นส่วนใหญ่และได้ร่วมกันกักตั้งห้างหุ้นส่วนบูรพาพยาบาล จำกัด โดยนายไกรลาสนั้นเป็นผู้ที่ชำนาญการยาสูบมากอีกทั้งเคยทำงานอยู่กับบริษัทยาสูบอังกฤษ อเมริกัน เป็นผู้จัดการบริษัทยาสูบนานยาง สาขากรุงเทพฯ และบริษัทสิงโตมาแล้ว และได้ไปศึกษาการเพาะปลูกยาสูบที่อเมริกา 2 ปี ใน พ.ศ. 2469 ได้เปิดโรงงานผลิตบุหรี่ขึ้นที่เชิงสะพานมอญ ตำบลสี่แยกพระยาศรี ใช้เครื่องจักรที่ซื้อมาจากเซียงไฮ้และญี่ปุ่น มีเครื่องมวนบุหรี่ 2 เครื่อง เมื่อการจำหน่ายดีขึ้นก็ได้ย้ายโรงงานในปี 2467 ไปตั้งอยู่ที่สะพานเหลือง ถนนพระรามสี่ และขยายกิจการอย่างกว้างขวางจนปรากฏว่ามีเครื่องมวนถึง 20 เครื่อง ในต้นปี 2482 ขณะที่ย้ายให้รัฐบาลบุหรี่ที่โรงงานบูรพาพยาบาลผลิตออกจำหน่ายนั้น ส่วนมากใช้ใบยาพื้นเมืองซึ่งล้วนแล้วแต่ทำขึ้นโดยวิธีง่าย ๆ กล่าวคือ การอบบุหรี่ได้ด้วยความร้อนจากเตาอั้งโล่ธรรมดา และการฉีดพ่นน้ำยาเพื่อปรุงแต่งรสใบยาที่ใช้ถึงฝักบัวรดน้ำต้นไม้ ดังนี้ เป็นต้น บุหรี่ไตรรงค์เป็นตราแรกที่ทำออกจำหน่าย ใช้ยาสูบเมืองกาญจน์บรรจุซองอ่อน 20 มวน ขายปลีก 6 สตางค์ ซึ่งขายดีและสามารถแข่งขันกับบุหรี่ยี่ห้ออื่น ของบริษัทยาสูบอังกฤษ อเมริกัน เนื่องจากยาสูบพื้นเมืองทั้งไปที่จะนำมาหันกับ

เครื่องตัดใบยาของโรงงานนั้นหาได้ยาก เพราะชาวโรนินิยมขายยาฝอย โดยเอาใบยาสดมาหั่นเสียบก่อนแล้วจึงตากแห้ง ไม่ใช่ตากแห้งทั้งใบซึ่งหั่นไม่ได้ด้วยมือ ดังนั้นบริษัทบูรพายาสูบจึงหันไปซื้อใบยาจากประเทศจีนและอเมริกันซึ่งในขณะนั้นเสียบกาศุกลการเพียงเล็กน้อยและราคาก็ถูก แต่รสบุหรี่เปลี่ยนไปจึงขายไม่ดีดังก่อน จึงต้องโฆษณาด้วยการสอบคุปองไว้ในซองบุหรี่เพื่อเป็นการล่อใจผู้ซื้อ หากผู้สูบบุหรี่คนใดโชคดีพบคุปองในซองมีโอกาสนำไปขึ้นรางวัล ซึ่งนับว่าเป็นเงินจำนวนมิใช่น้อยตามค่าของเงินตราในเวลานั้น บุหรี่ไตรรงค์จึงได้ฟื้นตัวขึ้นมา

เมื่อเริ่มตั้งโรงงาน บริษัทบูรพายาสูบประสบปัญหาเรื่องแรงงานคน หากคนงานหญิงยากมากจนต้องออกอุบายขอร้องให้ลูกหลานหญิงของผู้ถือหุ้นมานั่ง ๆ เดิน ๆ อยู่หลายวัน จึงมีคนงานหญิงมาสมัครเพิ่มมากขึ้นจนไม่มีตำแหน่งหน้าที่จะบรรจุให้ เลยใช้วิธีเหมางานให้ทำกัน เช่น การพับซองเปล่า

บริษัทบูรพายาสูบได้ดำเนินการทดลองปลูกใบยาที่เมืองเชียงแสนเก่า ทำเตาบ่มไว้ 1 เตา เมื่อ พ.ศ. 2470 ทดลองอยู่ปีเศษ ไม่ได้ผลดีเพราะหนทางไกลและฝึกฝนคนงานได้ยาก จึงกลับมาที่อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรีได้ทดลองปลูกใบยาเวอร์จิเนียบ่มไอแดด ทำอยู่หลายปีและได้ใช้ใบยานี้ป้อนโรงงานจำนวนมาก แต่รสชาติไม่ดีเท่าใบยาที่ปลูกทางภาคเหนือ ในที่สุดต้องหันไปซื้อใบยาเวอร์จิเนียบ่มไอร้อนจากต่างประเทศเพราะราคาถูกและผู้สูบเปลี่ยนไปนิยมกลิ่นรสใบยานี้ แต่บริษัทก็ยังสนับสนุนผู้ปลูกใบยาเวอร์จิเนียที่เชียงรายและเชียงใหม่อยู่เสมอเมื่อบริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกันเข้ามาตั้งโรงงานผลิตบุหรี่ที่บ้านใหม่ กองทุนอันใหญ่หลวงประกอบกับความรู้ความชำนาญในกิจการยาสูบได้ทำความกระทบกระเทือนให้บริษัทบริษัทบูรพายาสูบเป็นอย่างมาก จนต้องขายกิจการให้รัฐบาล กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จึงรับซื้อไว้เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2482 เป็นจำนวนเงิน 90,000 บาท โรงงานบูรพายาสูบแห่งนี้ได้เปลี่ยนชื่อ 4 ครั้ง จนถึงปัจจุบัน คือ โรงงานยาสูบไทยสะพานเหลือง โรงงานยาสูบไทยพื้นเมือง โรงงานยาสูบสรรพสามิต 2 และ โรงงานยาสูบ 2 ตามลำดับ พนักงานทั้งหมดคงประจำอยู่ที่เดิม ส่วนนายไกรลาส ฉอยตระกูล ก็ช่วยดำเนินกิจการต่อไปจนถึง พ.ศ.2484 ได้เป็นผู้จัดการไว้รับซื้อใบยาพื้นเมืองอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรีสำหรับใช้ทำบุหรี่ยาเส้น เมื่อส่งคราสงบลงแล้วจึงกลับมาที่โรงงานสะพานเหลืองจัดการทำซิการ์และยาแดง แล้วลาออกไปทำงานธุรกิจส่วนตัว ขายใบยาออกและวัตถุดิบของที่ใช้ในการทำบุหรี่ยาให้โรงงานยาสูบด้วย

บริษัทที่ตั้งขึ้นหลังจากบริษัทบูรพายาสูบมีชื่อเสียงมาก คือ บริษัททวงฮกของชนชาวจีน ซึ่งมีโรงงานผลิตบุหรี่อยู่ที่เชิงสะพานพุทธตรงข้ามกับวัดเลียบ ใช้ใบยาเวอร์จิเนียล้วนๆ ที่สั่งจาก

ต่างประเทศ โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการผสมใบยาสูบจากเมืองเทียนสินประจำอยู่ด้วย ในปี พ.ศ. 2479 ซึ่งเป็นเวลา 4 ปี หลังจากบริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกาเข้ามาตั้งโรงงานในกรุงเทพฯ สติติการขาย บุหรี่ของบริษัททวางสกทำให้บริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกาหนักใจเพิ่มมากขึ้น และโรงงานยาสูบของจีนอีกแห่งหนึ่งในสมัยนั้นคือบริษัทฮอฟฟาน (Hoffan Tobacco Company) ซึ่งเรียกกันว่าบริษัทเฮาสวง ตั้งอยู่ที่ถนนวิฑู เริ่มผลิตบุหรี่ยี่ห้อบริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกา

นอกจากบริษัทยาสูบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงแล้วยังมีโรงงานเล็ก ๆ มี 3 แห่งคือ บริษัททิสระ บริษัทสวนยาสยามและห้างสยามยาสูบ บริษัททิสระตั้งอยู่ที่ถนนสุรวงศ์ บริษัทสวนยาสยามตั้งอยู่ที่ถนนเยาวราช ซึ่งโรงงานถูกไฟไหม้ใน พ.ศ. 2478 ต่อมาโรงงานทั้ง 3 ได้ปิดกิจการลงเนื่องจากทุนที่มีจำนวนน้อยและพึ่งพาบุหรี่ยี่ห้อที่จำหน่ายเพียงตราเดียว บริษัทยาสูบที่มีชื่อเสียงและสมรรถภาพในอุตสาหกรรมและการค้าประเภทนี้ มากที่สุดคือ บริษัทยาสูบอังกฤษ-เยอรมัน (ไทย) จำกัด หรือเรียกโดยย่อว่า บริษัท บี.เอ.ที ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ที่กรุงลอนดอน บริษัทนี้ได้เปิดโรงงานผลิตบุหรี่ยี่ห้อในประเทศไทยที่ตำบลบ้านใหม่ ใน พ.ศ. 2475 ก่อนเวลานั้น บริษัทได้ตั้งสำนักงานจำหน่ายบุหรี่ยี่ห้อในกรุงเทพมหานคร นานมาแล้วดังได้กล่าวข้างต้น บริษัท บี. เอ. ที มีประวัติเริ่มต้นด้วยบริษัทผู้รวบรวมโรงงานยาสูบต่าง ๆ ในอเมริกา ใน พ.ศ. 2433 จัดตั้งเป็นบริษัทใหม่เรียกชื่อว่าบริษัทยาสูบอเมริกัน (The American Tobacco Company) ภายใต้อำนาจการของนายเจมส์ บี ทัค ผู้บริหารสามารถที่สุดในการค้ายาสูบ บริษัทยาสูบอเมริกันจึงเป็นปีกแผ่น สามารถกำจัดตลาดยาสูบทุกประเภทในสหรัฐอเมริกา ยกเว้น ซิการ์ไว้ใมือได้ทั้งหมด

ต่อมาบริษัทได้รุกเข้าไปในตลาดอังกฤษเป็นแห่งแรก โดยซื้อบริษัทออดเด็นส์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานมวนบุหรี่ยี่ห้อในประเทศนั้นมาเป็นกรรมสิทธิ์ แล้วเริ่มดำเนินวิธีการค้าแสวงหาอำนาจควบคุมตลาดแบบที่เคยทำในอเมริกา บริษัทอื่นๆ ในอังกฤษจึงรวมหุ้นกัน 13 บริษัท จัดตั้ง บริษัทยาสูบอิมพีเรียล เพื่อต่อต้านการค้ายาสูบของอเมริกันและเตรียมการที่จะรุกเข้าไปเปิดโรงงานทำบุหรี่ยี่ห้อในสหรัฐอเมริกาเป็นการโต้ตอบแต่มีทันเกิดการต่อสู้ ทั้ง 2 บริษัทก็หันมาปรองดองกัน โดยทำสัญญาว่าทั้งสองบริษัทจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการค้ายาสูบในประเทศของฝ่ายตรงข้าม และได้ร่วมกันจัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่อีกบริษัทหนึ่ง เพื่อประกอบกิจการค้าและอุตสาหกรรมยาสูบทั่วโลก ยกเว้น เขตประเทศอังกฤษ และสหรัฐอเมริกา คิวบาและปอร์โตริโก ใช้ชื่อว่า บริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกัน จำกัด (The British-American Tobacco Company Ltd.;

บริษัท บี.เอ.ที จัดทะเบียนการค้าที่สิงคโปร์ เข้ามารับงานช่วงจากบริษัทยาสูบอเมริกันเดิม และได้ย้ายสำนักงานไปตั้งอยู่ในตรอกโอเรียลเต็ล นอกจากจะทำหน้าที่สั่งบุหรี่ยี่ห้อ บี.เอ.ที จาก

นอกเข้ามาจำหน่ายแล้วยังสืบสวนความเป็นไปของตลาดบุหรีในประเทศไทยอย่างใกล้ชิด ถี่ถ้วน อีกด้วย บริษัทจดบันทึกประวัติและสถิติการจำหน่ายของบุหรีของทุกตราทุกชนิดทั้งที่ผลิตขึ้นในประเทศและที่สั่งมาจากนอกของบริษัทอื่น ๆ ไว้อย่างครบถ้วน จนกระทั่งระบุความเป็นของ พนักงานตรวจตลาดเปรียบเทียบการขายระหว่างบุหรีของบริษัท บี.เอ.ที กับบุหรีที่ของบริษัทอื่นไว้ โดยตลอดและสาเหตุที่บริษัท บี.เอ.ที. จะมาเปิดโรงงานผลิตบุหรีในประเทศไทยนั้น เนื่องจาก สำนักงานใหญ่ที่กรุงลอนดอนได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วเห็นว่า ในภาคพื้นเอเชียบูรพาณี มี แหลมทองของไทยแห่งเดียวเท่านั้นที่บริษัทยังมีได้ตั้งโรงงานขึ้นในประเทศใกล้เคียงกับไทย เช่น อินเดีย ชวา มลายู อินโดจีน ฮองกง และเซี่ยงไฮ้เหล่านี้ ก็มีโรงงานของบริษัท บี.เอ.ที ตั้งอยู่ทั่วไป แล้วทั้งสิ้นและสามารถควบคุมตลาดบุหรีได้ได้เป็นส่วนมาก การสั่งบุหรีเข้ามาขายจะต้องเสียค่า ขนส่งและภาษีเพิ่มเข้าไปในราคาบุหรีอีกมาก ผู้ราคาบุหรีที่ผลิตในประเทศไทยเองไม่ได้

อีกประการหนึ่งคือ บริษัทไม่สามารถจะปรุงบุหรีให้เหมาะสมกับรสนิยมของประชาชน คนไทยได้ และบริษัท บี.เอ.ที ยังทราบดีอีกว่าประเทศไทยปลูกใบยาพื้นเมืองกันอยู่แล้วเป็นจำนวนมากและบางแห่งมีสภาพดินฟ้าอากาศที่เหมาะสมที่จะเพาะปลูกใบยาเวอร์จีเนียได้ด้วย ทั้ง ค่าแรงงานก็ถูกมาก ผลผลิตซึ่งทำขึ้นโดยสามารถใช้วัตถุดิบภายในประเทศเองได้ บริษัท บี.เอ.ที คิด ลูกคิดรางแก้วและคูสถิติการจำหน่ายบุหรีในประเทศไทยโดยแน่นอน จึงคิดที่จะตั้งโรงงานบุหรีขึ้น ประจวบเหมาะกะเวลานั้นชาวมาลาญหันไปนิยมสูบบุหรีต่างประเทศกันมากกว่าบุหรีของบริษัท บี.เอ.ที ที่ทำขึ้นเองในสิงคโปร์ เศรษฐกิจที่นั่นก็ตกต่ำ บริษัทจึงตกลงใจเลิกล้มโรงงานที่สิงคโปร์ และ ย้ายเครื่องจักรผลิตบุหรีต่าง ๆ เข้ามาตั้งในกรุงเทพฯ สถานที่ของบริษัท บี.เอ.ที เดิมที่สิงคโปร์ได้ เปลี่ยนแปลงเป็น โรงพิมพ์ (London Esteem Printing Press) จนกระทั่งทุกวันนี้

เมื่อเริ่มเปิดโรงงานผลิตบุหรีที่ตำบลบ้านใหม่ ถนนเจริญกรุง ซึ่งเป็นโรงงานยาสูบ 1 ใน ปัจจุบัน บริษัท บี.เอ.ที มีเครื่องมวนบุหรีเพียง 2 เครื่อง และใช้พนักงาน 350 คน ค่าแรงงานในครั้ง นั้น สำหรับพนักงานหญิงคนละ 4 สตางค์ ต่อชั่วโมง และพนักงานชายคนละ 7 สตางค์ต่อชั่วโมง อันเป็นอัตราทั่วไปสำหรับพนักงานรายชั่วโมงสำคัญ บุหรีที่บริษัท บี.เอ.ที ได้นำออกจำหน่ายเป็น ตราแรกคือ ตราสีลมและเรือข้าว ใช้ส่วนผสมใบยาเมืองกาญจน์ 10 เปอร์เซนต์ และใบยาเวอร์จีเนียต่างประเทศ 90 เปอร์เซนต์ ในขณะที่รัฐบาลเก็บภาษีใบยาต่างประเทศเพียงกิโลกรัมละ 1.25 บาท

ปี พ.ศ. 2477 บริษัท บี.เอ.ที ตั้งต้นขยายกิจการอย่างกว้างขวางทางด้านโรงงานได้ปฏิรูป ด้ดแปลงตัวโรงงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับการผลิตตั้งเครื่องจักรต่างๆ ที่สั่งเพิ่มเข้ามาอีก จำนวน

พนักงานก็เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการบุหรี่ที่ทวีขึ้นเป็นลำดับ และในขณะเดียวกันงานทางด้านไร่ยาสูบ บริษัทก็ได้เริ่มเพาะปลูกใบยาเวอร์ยิเนียในจังหวัดเชียงรายเป็นแห่งแรกด้วย แม้ว่า จะเป็นขั้นทดลองที่ได้ใบยาเพียง 3,000 กิโลกรัม แต่บริษัทก็พอใจที่ทราบว่าจะสามารถปลูกใบยาเวอร์ยิเนียในประเทศไทยได้ต่อมากิจการบริษัท บี.เอ.ที ได้เจริญรุ่งเรืองขึ้นเป็นลำดับทั้งในด้านการขายและการผลิต ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กันเป็นเงาตามตัว และโรงงานได้เร่งทำงานกันอย่างเต็มที่ ผลิต บุหรี่ระหว่างปี พ.ศ. 2478-2483 ประมาณวันละ 4 ถึง 5 ล้านมวน เช่นเดียวกับทางไร่ ซึ่งในปี พ.ศ. 2478 ผลิตใบยาได้เป็นจำนวนอยู่ในหลักพัน ปี พ.ศ. 2479 เพิ่มเป็นหลักหมื่นและปีต่อไปก็มา เพิ่มขึ้นเป็นหลักแสน จนในปีสุดท้ายคือ ปี พ.ศ. 2483 ก่อนที่รัฐจะรับ โอนกิจการบริษัท บี.เอ.ที สามารถผลิตใบยาในประเทศไทยได้ถึงสี่แสนกิโลกรัมเศษ และซื้อใบยาจากผู้บ่มได้กว่าแปดแสน กิโลกรัม นับได้ว่าเป็นความก้าวหน้าอย่างใหญ่หลวง

ปี พ.ศ. 2479 โรงงานยาสูบจึงเปลี่ยนมาเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง

ในปลายปี พ.ศ. 2481 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติยาสูบฉบับแรก โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พุทธศักราช 2481 ซึ่งเป็นเดือนสุดท้ายของปีปฏิทินหลวง

จุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัตินี้คือ

1. บำรุงการเพาะปลูกต้นยาสูบ
2. คุ้มครองสิทธิในเรื่องราคา
3. ควบคุมอุตสาหกรรมและการจำหน่ายยาสูบ
4. ให้รางวัลแก่ผู้ส่งยาสูบออกไปจำหน่ายออกราชอาณาจักร (กล่าวใจความโดยย่อไว้

ดังนี้)

\*ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมซิการ์จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพสามิต โดยเสียค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ปีละ 200 บาท

\*ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจเข้าตรวจโรงงานอุตสาหกรรมและเอกสารสมุดบัญชีต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับการนี้และมีอำนาจที่จะเข้าประจำเพื่อควบคุมให้การปิดแสดมปียาสูบเป็นไปโดยถูกต้อง

\*ยาสูบที่นำออกจากโรงงานอุตสาหกรรม ให้บรรจุในซองและปิดแสดมปียาสูบบนซองทุก ซอง ถ้ายาสูบในซองๆ นั้นมีน้ำหนักไม่เกินสิบกรัม ต้องปิดแสดมปีราคา 2 สตางค์ ถ้ามมากกว่าสิบ

กรัมต้องปิดแสดมปีในอัตราหนึ่งสตาจค์ต่อ 5 กรัม

ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติยาสูบจะได้รับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงมาหลายครั้งแล้วก็ตาม  
ข้อความในมาตราที่ยกมากล่าวยังคงเดิมอยู่ทุกประการและมีผลบังคับใช้อยู่ตราบเท่าทุกวันนี้

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ทำความหวั่นไหวให้กับบริษัทยาสูบต่างๆ เป็นอันมาก โรงงาน  
ยาสูบผลิตบุหรี่ทุกแห่งต้องหยุดชะงักลงชั่วคราว การขออนุญาตประกอบอุตสาหกรรมยาสูบ การ  
ปิดแสดมปียาสูบ และการตรวจเอกสารสมุดบัญชีต่างๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องที่ไม่เคยมีมาก่อน บริษัท  
ยาสูบทุกบริษัทจึงประชุมปรึกษาหารือกันเป็นการด่วน และในที่สุดก็หาทางออกโดยการเพิ่มราคา  
ขายสูงขึ้นอีก บริษัท บี.เอ.ที ได้เพิ่มราคาขายจากเดิม

การปิดแสดมปียาสูบเป็นเหตุให้บริษัท บี.เอ.ที ต้องสั่งเครื่องปิดสายพันซอง เข้ามาใช้เพื่อ  
การนี้โดยเฉพาะตั้งแต่ครั้งนั้นเป็นต้นมา

ถึงแม้จะเพิ่มราคาบุหรี่สูงขึ้นไปอีก ก็ไม่ได้เป็นสาเหตุให้การขายบุหรี่ของบริษัท บี.เอ.ที ต้องลด  
น้อยลงไปเท่าใดนัก แต่บริษัทกลับนับวันยิ่งก้าวหน้าและมีหลักฐานมั่นคงมากขึ้นทุกที เพราะใน  
ขณะนั้นบริษัท บี.เอ.ที ถือตลาดการค้าบุหรี่ในประเทศไทยไว้ได้ทั่วราชอาณาจักรแล้ว แต่อย่างไรก็  
ดีพระราชบัญญัติยาสูบฉบับแรกของรัฐบาลก็เป็นเหตุให้บริษัท บี.เอ.ที ต้องคำนึงถึงอนาคตของ  
ตนเองอย่างรอบคอบ และข่าวที่มีกระแสว่ารัฐบาลมีนโยบายที่จะผูกขาดการค้ายาสูบได้เริ่มปรากฏ  
ตัวเป็นรูปเป็นร่างขึ้นด้วยพระราชบัญญัติฉบับนี้นั่นเอง

ปี พ.ศ. 2482 เมื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท บี.เอ.ที มีขึ้นมากเพียงใด ก็ย่อมทำความ  
กระทบกระเทือนให้กับบริษัทยาสูบอื่นๆ มากขึ้นเพียงนั้น ดังนั้นบริษัทเล็กๆ ที่มีทุนน้อยและฐานะ  
ไม่มั่นคงก็จำเป็นต้องปิดตัวเองไปบูรพายาสูบซึ่งเป็นบริษัทเก่าแก่ที่สุดก็ตกอยู่ในสภาพเช่นเดียวกัน  
การค้าในระยะหลังนี้เริ่มตกต่ำลงมาก เมื่อบริษัทบูรพายาสูบเห็นว่าไม่สามารถจะดำเนินงานต่อไป  
ได้จึงเสนอขายกิจการทั้งหมดให้กับรัฐบาล ซึ่งในเวลานั้นประจวบเหมาะที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะ  
ส่งเสริมการอุตสาหกรรมของประเทศชาติให้ก้าวหน้า โดยเริ่มจากงานของเอกชนที่ได้ทำกันมาเป็น  
ส่วนเล็กน้อยให้เป็น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศโดยเฉพาะอุตสาหกรรมยาสูบ จึง  
ได้ตกลงรับซื้อ โรงงานของบริษัทบูรพายาสูบ ที่สะพานเหลือง ถนนพระราม 4 มาดำเนินงาน ภายใต้  
การควบคุมของ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2482 โดยมีชื่อว่า  
โรงงานยาสูบ ไทยสะพานเหลือง ภายหลังเป็น โรงงานยาสูบสรรพสามิต 2 และถือว่าวันนี้เป็น "วัน  
สถาปนาโรงงานยาสูบ" และได้มอบให้กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังดำเนินงานต่อไป

ปี พ.ศ. 2482 สงครามได้เริ่มขึ้นในทวีปยุโรป และถึงแม้ประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสได้ประกาศสถานะสงครามกับประเทศเยอรมันแล้วก็ตาม ก็ไม่ทำความกระทบกระเทือนให้กับกิจการบริษัท บี.เอ.ที ในประเทศไทย นอกจากบริษัทต้องตั้งสต็อกพัสดุสิ่งของในการผลิตบุหรี่เพิ่มขึ้นไว้ใช้เป็นเวลาแรมปี โดยแทนที่จะคงคลังสำรองใช้หมุนเวียนเป็นระยะเวลา 3 เดือน เช่นแต่ก่อน เมื่อเหตุการณ์เพิ่มความรุนแรงขึ้น ทำให้การขนส่งจากประเทศอังกฤษยังต้องประสบอุปสรรคและสิ่งของเสียหาย ถูกทำลายไปเป็นจำนวนมาก จนบางครั้งบริษัทเกือบจะต้องปิดโรงงานเพราะขาดอุปกรณ์สำคัญ เช่น กระดาษมวน แต่เนื่องด้วยบริษัท บี.เอ.ที มีโรงงานผลิตบุหรี่ตามประเทศต่างๆ ในภาคตะวันออกไกลอยู่หลายแห่ง จึงสามารถโอนพัสดุเครื่องอะไหล่จากแห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งตามความจำเป็นได้ทันเวลา การค้าของบริษัท บี.เอ.ที คงดำเนินต่อไปอย่างปกติ โรงงานที่ยังคงเหลืออยู่ในเวลานั้นอีก 2 บริษัทคือ บริเวณกวางสอกและบริษัทฮอฟฟัน ซึ่งยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้เช่นเดียวกัน

การสงครามในปี 2483 ไม่มีทีท่าว่าจะสงบลงได้ แต่กลับลุกลามขยายตัวออกไปอีกอย่างกว้างขวางไม่เพียงทำให้ภาวะเศรษฐกิจและการค้าเท่านั้นที่สิ้นสะเทือน แต่ยังมีผลให้การเมืองซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับบริษัทของชนต่างด้าวที่ได้เข้ามาตั้งอยู่ในประเทศไทยได้รับผลกระทบไปด้วย จึงจำเป็นต้องพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ บทบาทของญี่ปุ่นซึ่งแสดงออกมานั้น สร้างความหวาดหวั่นให้แก่บริษัท บี.เอ.ที มากที่สุด ในกลางปี 2484 เมื่อกรุงมอสโกถูกล้อมตีหนัก ญี่ปุ่นก็เริ่มเรียกร้องของตั้งฐานทัพอากาศในประเทศอินโดจีน และต่อมาอีกไม่นานก็ทราบแน่ชัดว่าญี่ปุ่นชุมนุมกองทหารประชิดพรมแดนประเทศไทยทางทิศตะวันออกแล้ว บริษัท บี.เอ.ที จึงได้ตัดสินใจเด็ดขาดที่จะยื่นข้อเสนอทบทวนขายกิจการทั้งหมดให้รัฐบาลทันที ผลที่สุดกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลังตกลงรับซื้อกิจการและทรัพย์สินของบริษัทไว้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พุทธศักราช 2484 โดยได้บันทึกข้อตกลงซื้อขายกิจการนี้ได้ทำขึ้นและเซ็นนาม ณ กรมสรรพสามิต เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พุทธศักราช 2484 เป็นเวลา 2 วัน ก่อนที่ประเทศไทยจะถูกดึงสู่สงครามอย่างสุดที่จะหลีกเลี่ยงได้

บันทึกข้อความตกลงในการซื้อขายกิจการและทรัพย์สินระหว่างกรมสรรพสามิต กับกระทรวงการคลังผู้ซื้อ กับบริษัทยาสูบอังกฤษ-อเมริกัน (ไทย) จำกัด ผู้ขาย (มีสาระสำคัญโดยย่อ ดังนี้)

\*ให้ถือว่าวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2484 เป็นวันที่กิจการโอนจากผู้ขายมาเป็นของผู้ซื้อ และตกลงให้ผู้ขายจัดการอุตสาหกรรมและการค้าแทนต่อไปจนถึงสิ้นเดือนธันวาคม พ.ศ. 2484 โดยให้

รับค่าจ้างเดือนละพันปอนด์ ซึ่งในระหว่างนั้นผู้ขายไม่ต้องรับผิดชอบในการลงทุนและผลกำไรหรือขาดทุน แต่จะต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นผู้จัดการแทน

\*ค่าชดเชยในการทดลองเพาะปลูกยาสูบและบ่มใบยาพันธ์เวอร์รี่เนียในประเทศไทยซึ่งได้เจริญขึ้นผู้ขายได้ลงทุนลงแรงคั้นคว่ำทดลองเป็นเงิน 124,453.79 บาทนั้น ผู้ซื้อจะจ่ายชดเชยให้

\*ทรัพย์สินตามรายการในบัญชีนั้น ตกลงกันให้ประเมินราคาแต่ละรายการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และภายในวงเงินไม่เกิดกว่าที่กำหนดไว้ สำหรับเงินดอลลาร์ที่คงเหลือในสหรัฐอเมริกา รวมทั้งสิ่งของที่สั่งซื้อเป็นดอลลาร์ และเงินสเตอร์ลิงก็ตามบัญชี ผู้ขายยอมโอนให้แก่ผู้ซื้อทั้งสิ้น และผู้ซื้อจะจ่ายชดเชยให้เป็นเงินบาทตามอัตราแลกเปลี่ยนที่ผู้ขายได้ซื้อสิ่งของเหล่านั้นมา ผู้ซื้อจะชำระเงินค่าทรัพย์สินทั้งสิ้นให้แก่ผู้ขายในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2484 โดยจำหน่ายเป็นเงินปอนด์ สเตอร์ลิงเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินทุนของผู้ขาย 209,917 ปอนด์ 19 ชิลลิง 5 เพนนี (เท่ากับเงินไทย 3,146,831 บาท) กับรายการอื่นๆ เป็นเงินบาทอีก 2,353,169 บาทรวมทั้งสิ้น 5,500,000 บาท

\*การใช้เครื่องหมาย ผู้ซื้อจะมีสิทธิจะใช้ตราเครื่องหมายของบริษัท บี.เอ.ที แห่งกรุงลอนดอน ได้โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องชำระค่าธรรมเนียมสำหรับซิกาเรตที่ทำจำหน่ายโดยใช้ตรา นั้น ๆ เป็นจำนวนสุทธิในอัตรา 6 เพนนี ต่อ 1,000 มวน

\*การจัดหาวัตถุดิบจำเป็นต้องให้ในการอุตสาหกรรม การเพาะปลูกและบ่มใบยาสูบ ผู้ขายตกลงว่าบริษัท บี.เอ.ที แห่งกรุงลอนดอน พร้อมด้วยเครื่องของบริษัทจะพยายามทุกวิถีทางที่จะจัดหาให้ตามที่ผู้ซื้อต้องการ ซึ่งในการนี้ผู้ซื้อจะต้องให้ค่านายหน้าในอัตราร้อยละ 2 ของราคาสินค้าที่ลงเรือ

\*สำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่คนงานทั่วไปนั้นผู้ขายจะเลิกจ้างผู้ที่มีความประสงค์จะรับจ้างอยู่กับผู้ซื้อ ผู้ซื้อจะจ้างโดยให้ประโยชน์และผลปฏิบัติทำนองเดียวกันที่เคยทำอยู่กับผู้ขาย ส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีสัญญาจ้างกับสำนักงานใหญ่ในประเทศอังกฤษนั้น ถ้าสมัครใจจะทำงานต่อไปในประเทศไทยในฐานะพนักงานของผู้ขายอยู่ ผู้ขายก็ยินยอมให้ผู้ซื้อได้ยืมใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พุทธศักราช 2485 โดยผู้ซื้อจะต้องจ่ายเงินเดือน เงินบำเหน็จ เงินทุนสะสม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับพนักงานเหล่านั้น โดยตกลงกันล่วงหน้าเป็นปี ๆ ไป

กิจการยาสูบได้เริ่มขยายตัวใน พ.ศ. 2484 เมื่อรัฐบาล ได้รับซื้อโรงงานผลิตบุหรี่ ของ

บริษัทกวางฮก และบริษัทฮอฟฟัน มาสมทบอีก และยังรับซื้อโรงงานผลิตบุหรี ที่ตำบลบ้านใหม่ ถนนเจริญกรุง (ร.ย.ศ.1) พร้อมกับกิจการ เพาะปลูกใบยา ของบริษัทยาสูบอังกฤษ - อเมริกัน(ไทย) จำกัด หรือเรียกโดยย่อว่า บริษัท บี.เอ.ที. การรับซื้อรายหลังนี้ มีเงื่อนไขว่าเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ประมาณ 10 นาย จะให้ความร่วมมือดำเนินงาน ในฐานะหัวหน้างานส่วนต่าง ๆ ต่อไป จนถึงปี ภายใต้อการควบคุม ของกรมสรรพสามิต โรงงานยาสูบที่รัฐบาล รวมซื้อมาดำเนินงานนี้เรียกว่า "โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต" และเรียกชื่อภาษาอังกฤษว่า "Thailand Tobacco Monopoly"

โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินกิจการตามระบบ งาน ของบริษัทบี.เอ.ที. เรื่อยมา ขณะนั้นได้แบ่งหน่วยงาน เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี และฝ่ายไร่ การดำเนินงานในระยะนั้น ต้องประสบกับปัญหายุ่งยาก นานาประการ เช่น ประชาชนไม่นิยมเมื่อทราบว่ การประกอบอุตสาหกรรมยาสูบ ได้เปลี่ยนมือจากบริษัท บี.เอ.ที. มาเป็นของกรมสรรพสามิต การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต เมื่อเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา และการกักตุนบุหรีที่เกิดขึ้นตามมา เป็นต้น เมื่อทหารญี่ปุ่นเข้ายึด โรงงานผลิตบุหรีที่บ้านใหม่ และสำนักงานใหญ่ของกองการยาสูบ โดยความเข้าใจผิด ในตอนปลายปี พ.ศ. 2484 เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ซึ่งบริหารงานอยู่ ในโรงงานยาสูบ ตามเงื่อนไข บางคนได้หลบหนีออกไปนอกประเทศ และบางคนถูกทหารญี่ปุ่นควบคุมตัวไว้ เป็นเหตุให้กิจการยาสูบ ในระยะนี้ต้องหยุดดำเนินการ จนกระทั่งได้มีการเจรจาทางการเมือง ให้ทหารญี่ปุ่นถอนตัวไปจากโรงงาน แล้วกองการยาสูบ

โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินกิจการตามระบบ งาน ของบริษัทบี.เอ.ที. เรื่อยมา ขณะนั้นได้แบ่งหน่วยงาน เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี และฝ่ายไร่ การดำเนินงานในระยะนั้น ต้องประสบกับปัญหายุ่งยาก นานาประการ เช่น ประชาชนไม่นิยมเมื่อทราบว่ การประกอบอุตสาหกรรมยาสูบ ได้เปลี่ยนมือจากบริษัท บี.เอ.ที. มาเป็นของกรมสรรพสามิต การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการผลิต เมื่อเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา และการกักตุนบุหรีที่เกิดขึ้นตามมา เป็นต้น เมื่อทหารญี่ปุ่นเข้ายึด โรงงานผลิตบุหรีที่บ้านใหม่ และสำนักงานใหญ่ของกองการยาสูบ โดยความเข้าใจผิดในตอนปลายปี พ.ศ. 2484 เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. ซึ่งบริหารงานอยู่ในโรงงานยาสูบ ตามเงื่อนไข บางคนได้หลบหนีออกไปนอกประเทศ และบางคนถูกทหารญี่ปุ่นควบคุมตัวไว้ เป็นเหตุให้กิจการยาสูบ ในระยะนี้ต้องหยุดดำเนินการ จนกระทั่งได้มีการเจรจาทางการเมือง ให้ทหารญี่ปุ่นถอนตัวไปจากโรงงาน แล้วกองการยาสูบ กรมสรรพสามิต จึงได้จัดเจ้าหน้าที่ไทยเข้าดำเนินงานแทนเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. โรงงานยาสูบโดยเจ้าหน้าที่ไทยบริหารกิจการยาสูบ ระหว่างสงคราม (พ.ศ. 2485-2488) ต้องเปลี่ยนสังกัดครั้งหนึ่ง เมื่อมีการประกาศ พระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการ กระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2485 ให้โอนโรงงาน

ยาสูบ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ไปสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง  
อุตสาหกรรม แต่ต่อมาใน เดือนตุลาคม 2486 โรงงานยาสูบจึงได้กลับมา สังกัดกรมสรรพสามิต  
กระทรวงการคลังตามเดิม

ปี พ.ศ. 2486 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติยาสูบ พ.ศ.2486 ให้การประกอบ  
อุตสาหกรรม ชิกาเรต เป็นอุตสาหกรรมผูกขาดของรัฐ ในขณะนั้น โรงงานยาสูบ ประสบปัญหา  
ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งใบยา เนื่องจากการขนส่งใบยา เป็นไปด้วยความ  
ยากลำบากเพราะภัยทางอากาศ และ โจรภัย การขาดแคลนใบยาจึงเป็นสาเหตุสำคัญ ซึ่งทำให้  
โรงงานยาสูบไม่สามารถผลิตบุหรี่ออกจำหน่าย ให้เพียงพอกับความต้องการของตลาด

ปี พ.ศ. 2487 ได้มีการตัดแปลงโกดังเฮาะฮวง ถนนวิฑู ให้เป็น โรงงานบุหรี่ปริมาณหนึ่งแห่ง แต่ใน  
ที่สุด ก็ถูกเพลิงไหม้ใน พ.ศ. 2489

ปี พ.ศ. 2488 โรงงานยาสูบประสบปัญหาขาดแคลนใบยา และกระดามวนบุหรี่ปริมาณหนึ่งอย่างหนัก  
ที่สุด ถึงกับต้องปิดโรงงาน สะพานเหลือง และที่ถนนวิฑู คงเปิดทำการผลิตที่โรงงานบ้านใหม่  
เพียงเดียว ปี พ.ศ. 2489 เมื่อสิ้นสุดสงครามแล้ว โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต จึงได้ติดต่อกับ  
บริษัท บี.เอ.ที. ขอดำเนินการตามสัญญาและเงื่อนไขการซื้อขายกิจการเมื่อ พ.ศ. 2484 ต่อไป และได้  
ตกลงกันเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2489 บริษัท บี.เอ.ที. ยินยอมให้โรงงานยาสูบ ยืมเจ้าหน้าที่ของ  
บริษัทมาร่วมงาน โดยโรงงานยาสูบ จะต้องจ่ายเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. และจ่ายค่าป่วยการ  
ให้แก่บริษัทฯ เดือนละ 2,000 ปอนด์ กับ ค่าธรรมเนียม 3 เพนนีต่อใบยาที่ใช้ผลิตบุหรี่ปริมาณ  
อีกด้วย คณะเจ้าหน้าที่ บี.เอ.ที. เริ่มปฏิบัติงานในเดือนเมษายน 2489 ได้ทำการสำรวจงาน ปรับปรุง  
และเปลี่ยนแปลงรูปร่างหลายอย่าง เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจการยาสูบจึงเข้าสู่สภาพ  
เรียบร้อยเป็นปกติ โรงงานของบริษัท บี.เอ.ที. นี้เรียกว่า โรงงานยาสูบบ้านใหม่ และได้เปลี่ยนชื่อเป็น  
โรงงานยาสูบสรรพสามิต 1 และสุดท้ายเปลี่ยนเป็นโรงงานยาสูบ 1 ด้วยการรับซื้อกิจการของบริษัท  
บี.เอ.ที. โดยทุนหมุนเวียนของกระทรวงการคลังที่ให้กู้เป็นเงิน 5,500,000 บาท โรงงานยาสูบแห่ง  
ประเทศไทยก็ได้ก่อกำเนิดขึ้น โดยสมบูรณ์ร่วมกับ โรงงานบริษัทบุรุษยาสูบ บริษัทยาสูบทางออก  
และบริษัทยาสูบซอฟฟัน ซึ่งรัฐบาลซื้อในปีเดียวกัน และ โรงงานชิการ์ไทยของสำนักงานกลาง  
บริษัทจังหวัด ใน พ.ศ.2488 ด้วยมาตรา 21 ในพระราชบัญญัติยาสูบพุทธศักราช 2486 จึงระบุว่า  
“การประกอบอุตสาหกรรมชิกาเรตเป็นการผูกขาดของรัฐ”

ปี พ.ศ. 2489 สิ้นสุดสงครามแล้ว บริษัทบี.เอ.ที. ได้ส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมปฏิบัติงานตาม

เลื่อนไปเพิ่มเติมต่อไปอีกระยะหนึ่ง กิจการยาสูบจึงเข้าสู่สภาพปกติ และเจริญขึ้นเป็นลำดับ

ปี พ.ศ. 2490 กิจการยาสูบเจริญรุดหน้าเป็นลำดับ ผลิตบุหรี่จากโรงงานบ้านใหม่เพียงแห่งเดียว แต่มีปริมาณการผลิตสูงกว่า พ.ศ. 2489 ถึง 3 เท่า

ปี พ.ศ. 2491 เปิดโรงงานสะพานเหลืองอีกแห่งหนึ่ง ปริมาณการผลิตบุหรี่ทั้งสองโรงงานจึงเพิ่มมากกว่าปี พ.ศ. 2489 ถึง 5 เท่า ทั้งนี้เพราะมีวัตถุประสงค์การผลิตครบครัน ประกอบกับพนักงาน มีความชำนาญงานมากขึ้นด้วย ปีนี้รัฐบาลได้ออน โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ไปขึ้นอยู่กับสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการเศรษฐกิจ เฉพาะในด้านการจำหน่ายยาสูบ

ปี พ.ศ. 2492 วันที่ 12 มกราคม ผู้แทนของบริษัท บี.เอ.ที. ได้ยื่นคำร้องขอให้โรงงานยาสูบพิจารณาเพิ่มเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอยู่กับ โรงงานยาสูบ กับขออนุญาตส่งเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ จากต่างประเทศ เข้ามาฝึกงานเป็นครั้งคราวอีกด้วย โรงงานยาสูบยินดีสนองความประสงค์ของบริษัท บี.เอ.ที. แต่โรงงานยาสูบขอร้องให้บริษัท บี.เอ.ที. เลิกเก็บค่าธรรมเนียม ในอัตรา 3 เพนนีต่อใบยาที่ใช้ผลิตบุหรี่ ทุกกิโลกรัมเสีย ผลการเจรจาไม่เป็นที่ตกลงกันได้ บริษัท บี.เอ.ที. จึงถอนเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ กลับไปหมด เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2492 โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิตจึงเริ่มบริหารและดำเนินงานโดยเจ้าหน้าที่ไทยทั้งหมดอีกวาระหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2493 ศูนย์อำนวยการ โรงงานยาสูบ ได้ย้ายจากบริเวณ โรงงานสะพานเหลือง ไปอยู่ที่ถนนราชดำริ โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะรวมส่วนงานต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตให้อยู่ในที่เดียวกัน และให้โรงงานสะพานเหลืองมีโอกาสขยายบริเวณ เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิต ในปีนี้ โรงงานยาสูบ กรมสรรพสามิต ได้ซื้อที่ดินที่ตำบลคลองเตยเนื้อที่ประมาณ 641 ไร่ จากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และต้องจ่ายเงินค่าซื้อถอนและเงินชดเชยจำนวน 3 ล้านบาท ให้กับผู้เช่าที่ดินอยู่เดิม ซึ่งส่วนใหญ่เลี้ยงสัตว์และทำสวนผักประมาณ 750 หลังคาเรือน เมื่อที่ดินตอนใดว่างลงก็ดำเนินการปลูก สร้างอาคารต่างๆ ตามกำลังทุน และลำดับความจำเป็น

ปี พ.ศ. 2496 ย้ายศูนย์อำนวยการ โรงงานยาสูบ จากถนนราชดำริ เข้ามาอยู่ในอาคารหลังหนึ่งซึ่งสร้างเพื่อใช้เป็นโรงงานช่างกลเป็นการชั่วคราว ในอาณาบริเวณ 600 ไร่เศษ ที่ถนนพระราม 4 คลองเตย ได้เปลี่ยนสังกัด จากกรมสรรพสามิต เข้าสังกัดกระทรวงการคลังโดยตรง

ปี พ.ศ. 2497 โรงงานยาสูบได้เปลี่ยนสังกัด จากกรมสรรพสามิต มาสังกัด  
กระทรวงการคลัง โดยตรง

ปี พ.ศ. 2501 ย้ายศูนย์อำนวยการจากอาคาร โรงงานช่างกล มาอยู่ที่ตึกอำนวยการซึ่ง  
สร้างใหม่ และใช้เป็นสถานที่นี้ เป็นศูนย์อำนวยการกิจการยาสูบ มาจนทุกวันนี้ และเรียกชื่อตึกนี้ว่า  
ตึกชานาญยุทธศิลป์

ปี พ.ศ. 2540 ยกเลิกการผลิตที่โรงงานผลิตยาสูบ 1 จากสะพานเหลืองและระจากการผลิต  
สู่โรงงานผลิตยาสูบ 3, 4 และ 5 และเปลี่ยนพื้นที่เดิมเป็น โกดังสินค้าแทน ในปีเดียวกันนี้ได้ย้าย  
โรงพยาบาลโรงงานยาสูบจากถนนสาทร มายังตึก 10 ชั้น สร้างใหม่พร้อมอาคารเอนกประสงค์บน  
พื้นที่กว่า 10 ไร่ ในบริเวณพื้นที่เดียวกับสำนักงานใหญ่ เป็นโรงพยาบาลขนาด 500 เตียง ให้บริการ  
ตรวจและรักษาโรคทุกชนิดแก่พนักงานและบุคคลภายนอก

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย

### วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรระดับนำในธุรกิจยาสูบที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อม  
มุ่งสู่ธุรกิจอื่นทั้งในและต่างประเทศ"

### Vision

"To be a leading organization in the tobacco industry concerned with social and  
environmental responsibility and commit to diversify to other business inside and outside the  
country."

### พันธกิจ

"เป็นผู้นำในการผลิตและจำหน่ายบุหรี่ในประเทศที่มีคุณภาพดีได้มาตรฐานสากลได้รับ  
การยอมรับและความพึงพอใจจากผู้บริโภคกลุ่มใหญ่ที่ยังคงสูบบุหรี่อยู่ อีกทั้งยังสามารถนำ  
ศักยภาพที่มีอยู่มุ่งสู่ธุรกิจอื่นทั้งในและต่างประเทศภายใต้การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความ

รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงสุขภาพของผู้บริโภค"

### **Mission**

"Thailand Tobacco Monopoly is committed to be a respected leader in manufacture and distribution of international-quality cigarettes in Thailand and to create satisfaction to customers. We will optimize our capability to move forward to expand our business in other areas both in Thailand and other countries, while we've been operating our business by adhering to good corporate governance practice and providing responsibility towards communities, environment and consumers' health."

### **นโยบายที่สำคัญของโรงงานยาสูบ ปีงบประมาณ 2548**

คณะกรรมการอำนวยการ โรงงานยาสูบ ได้พิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามนโยบายด้านการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงงานยาสูบ โดยแบ่งตามกลุ่มภารกิจ 4 กลุ่ม ดังนี้

#### **กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ**

1. การกำหนดแผนงานต่างๆ ได้แก่
  - 1.1 แผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 11 ปีงบประมาณ 2548 - 2552
  - 1.2 แผนเพิ่มประสิทธิภาพ ปีงบประมาณ 2548
  - 1.3 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2548
  - 1.4 แผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 12 ปีงบประมาณ 2549 - 2553
  - 1.5 แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2549
  - 1.6 แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2549
  - 1.7 แผนการตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ 2549 - 2551
  - 1.8 แผนการตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ 2549
  - 1.9 แผนการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2549
  - 1.10 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะกรรมการตรวจสอบ
  - 1.11 แผนงานรวมการใช้ที่ดิน

2. ให้ความเห็นชอบในการจัดซื้อระบบคลังข้อมูลผู้บริหาร เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3. ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการแปลงสภาพโรงงานยาสูบเป็นบริษัทจำกัด โดยใช้ พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ใช้กับเรื่องนี้โดยเฉพาะ เพื่อรองรับการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ และมีความชัดเจนมากกว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมทั้งให้ความเห็นชอบกับข้อเสนอในการจดทะเบียนโรงงานยาสูบเป็นนิติบุคคล โดยให้นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจเพื่อดำเนินการต่อไป

4. การอนุมัติให้แก้ไขระเบียบฯ ว่าด้วยการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานรายเดือนและระเบียบฯ ว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่ปรับใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

### กลุ่มภารกิจด้านไวยา

1. การอนุมัติให้จัดซื้อไวยาเวอร์รี่เนียและไวยาเบอร์เลย์ จากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล เพื่อทดแทนไวยาจากประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการประหยัดต้นทุนการผลิตได้ทางหนึ่ง โดยกำหนดให้โรงงานยาสูบศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติทางเคมีของไวยาที่ซื้อจาก 3 ประเทศดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการพิจารณาอนุมัติซื้อในครั้งต่อไป

2. ให้ศึกษาแนวทางการจัดหาไวยาจากต่างประเทศในเชิงธุรกิจที่แตกต่างจากวิธีการจัดหาในปัจจุบัน รวมทั้งการจัดหาไวยาจากประเทศอื่น ๆ ที่มีคุณภาพใกล้เคียงแต่ราคาถูกกว่า จากแหล่งผลิตหรือจำหน่ายไยาสูบทั่วโลก เช่น ประเทศในทวีปแอฟริกา เป็นต้น

3. ให้พิจารณากำหนดแผนการจัดซื้อไวยาโดยให้มีไยาคงคลังในระยะเวลาที่เหมาะสม และให้พิจารณาแนวทางให้มีผู้เสนอขายจำนวนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการแข่งขัน โรงงานยาสูบจะสามารถซื้อไวยาได้ในราคาที่ถูกลง

4. สรุปสถานการณ์ไวยาในประเทศไทยและสถานการณ์ไวยาทั่วโลกในภาพรวม โดยเน้นเรื่องราคาการส่งออก และบริษัทที่ทำธุรกิจด้านนี้กับโรงงานยาสูบเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมชาวไร่ยาสูบรวมทั้งการดำเนินงานด้านไวยาในอนาคต

#### กลุ่มภารกิจด้านการผลิต

1. การอนุมัติหลักการให้ดำเนินการผลิตบุหรี่ตรา Chopper ซึ่งเป็นบุหรี่ยี่ห้ออเมริกันของแข็ง และเป็นบุหรี่ในระดับราคาทั่วไป Regular Price Segment (ราคาขายปลีก 31 - 40 บาทต่อซอง) ของโรงงานยาสูบออกจำหน่ายในท้องตลาดภายในเดือนธันวาคม 2547 เพื่อเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างทางเลือกให้แก่ผู้บริโภค

2. การอนุมัติให้จ้างบริษัท พรินท์มาร์ท จำกัด โดยวิธีพิเศษ พิมพ์ซองบุหรี่ยี่ห้อฉนวนและชนิดแผ่นที่มีค่าเดือนรูปภาพ โดยมี Security Feature ป้องกันการปลอมแปลงบุหรี่ จำนวน 4 ตรา คือ ซองบุหรี่ยี่ห้อรอกทิพย์ 90, สายฝน 90, WONDER รสอเมริกัน และ WONDER MENTHOL เพื่อป้องกัน และประโยชน์ในการตรวจสอบการปลอมแปลงบุหรี่ยี่ห้อที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง

3. การอนุมัติให้จ้างกลุ่มบริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นที่ปรึกษา ในการบริหารและควบคุมงานโครงการก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ โรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ ณ จังหวัดเชียงใหม่

4. การอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอใหม่ของบริษัท CYC ในการก่อสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ ณ จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงการคลัง เป็นประธาน ส่วนกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด และพนักงานยาสูบ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอของบริษัท CYC ทั้งด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ข้อดีข้อเสียในทุกๆด้านรวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอคณะกรรมการอำนวยการฯต่อไป ทั้งนี้ให้โรงงานยาสูบติดตามผลการพิจารณาแนวทางการจัดทำความตกลงระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล (G To G Agreement) จากกระทรวงการต่างประเทศ และร่างบันทึกความเข้าใจ (MOU) ที่ฝ่ายจีน จะนำเสนอ

## กลุ่มภารกิจด้านการตลาด

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายป้องกันและปราบปรามการปลอมแปลง บุหรี่ชุดใหม่แทนชุดเดิมที่ครบวาระ ประกอบด้วยกรรมการอำนวยการ โรงงานยาสูบ 1 ท่าน เป็น ประธานอนุกรรมการ ส่วนอนุกรรมการประกอบด้วย กรรมการอำนวยการฯ อีก 1 ท่าน ผู้แทน กองทัพเรือ ผู้อำนวยการยาสูบ หัวหน้าศูนย์ประสานงานร่วมป้องกันการลักลอบ ปลอมแปลงบุหรี่ เป็นเลขานุการ นิติกรส่วนกฎหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการและผู้แทนจากกรมสรรพสามิตเป็นที่ปรึกษาอนุกรรมการ โดยให้คณะกรรมการกำหนดนโยบายดังกล่าวให้ทันเหตุการณ์ และเกิดประโยชน์กับทางราชการยิ่งขึ้น

2. การอนุมัติงบประมาณเพื่อเป็นการส่งเสริมการตลาดส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งเสริมกิจกรรมการกุศลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมรวมทั้งการอบรมให้ความรู้การติดต่อประสานงานเพื่อประชาสัมพันธ์ในรายละเอียดเกี่ยวกับบุหรี่ปลอมให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ภารกิจเพื่อสังคม

เจตนารมณ์ของโรงงานยาสูบตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 เม.ย.2482 จนถึงทุกวันนี้นอกจากจะมีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจหลักของประเทศผ่านภารกิจหลัก คือ การผลิตบุหรี่ไทยให้ได้มาตรฐาน ลดการนำเข้าบุหรี่จากต่างประเทศโดยสามารถนำรายได้เข้ารัฐหลายหมื่นล้านบาทต่อปี

โรงงานยาสูบยังมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์สังคมไทยให้น่าอยู่ขึ้น ดังเห็นได้จากการย้ายสถานที่ผลิตจากกรุงเทพฯ ไปอยู่ที่เชียงใหม่ เพื่อให้เกษตรกรผู้ปลูกใบยาสูบในสวนภูมิภาคกว่า 500,000 ครอบครัวยังมีชีวิตและรายได้ที่แน่นอนจากการจำหน่ายใบยาสูบและการทำการเกษตรแบบผสมผสาน พร้อมกับนำพื้นที่เดิมมาใช้สร้างสวนเบญจกิติเพื่อให้เป็นสถานที่ออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจ และเป็นปอดแห่งใหม่ของคนกรุงเทพฯ

นอกจากนี้โรงงานยาสูบยังได้ร่วมสนับสนุนส่งเสริมสังคมไทยด้วยการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์สม่ำเสมอ อาทิ โครงการรณรงค์ให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตให้กับสภาอากาศ, การบริจาคเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มกันหนาวแก่เกษตรกรผู้ยากไร้, โครงการมอบเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์การศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนในชนบท, โครงการตัดบาตรและถวายภัตตาหารเพลแก่

พระภิกษุอาพาธที่โรงพยาบาลสงฆ์, ตลอดจนการส่งเสริมสินค้าจากภูมิปัญญาไทยด้วยการจัดงาน ออกร้านจำหน่ายสินค้า OTOP ภายในบริเวณโรงงานยาสูบและการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการ ตรวจรักษาโดยไม่คิดมูลค่าลงไปยังชุมชน ใกล้เคียงอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการณรงค์ไม่ขาย บุหรี่แก่เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ร่วมกับผู้จำหน่ายบุหรี่ทั่วประเทศ และการณรงค์ ลด ละ เลิก บุหรี่ใน กลุ่มประชาชนด้วยการพิมพ์ภาพคำเตือนบนซองบุหรี่

### แผนงานและโครงการ

โรงงานยาสูบต้องเผชิญภาวะการแข่งขันกับบุหรี่ต่างประเทศ สูญเสียส่วนแบ่งตลาด ให้กับบุหรี่ต่างประเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ หลายด้าน อาทิ การย้ายโรงงานยาสูบ ไปสู่ ส่วนภูมิภาค การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐบาล ที่จะแปรสภาพโรงงานยาสูบเป็นบริษัทจำกัด ดังนั้น โรงงานยาสูบต้องกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการบริหารงานนำไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ตามที่กำหนดไว้ในแผน วิชากิจ ฉบับที่ 11 ปีงบประมาณ 2548 - 2552 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ระดับองค์กร โรงงานยาสูบ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ระดับองค์กร โดยมุ่งเน้น การเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสนองตอบนโยบาย รัฐบาล ที่ต้องการให้โรงงานยาสูบจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด และมุ่งหวังที่จะเป็นองค์กร ที่มีการ บริหารจัดการที่เป็นเชิงธุรกิจ มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนด ยุทธศาสตร์โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

เพิ่มคุณภาพมาตรฐานใบยาและผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล ลดปริมาณ หาร์ในวันบุหรี่ เพื่อลดความเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้บริโภค

เพิ่มความสามารถการแข่งขันในตลาดบุหรี่ภายในประเทศ โดยจะรักษาส่วนแบ่งตลาด บุหรี่ภายในประเทศ ให้ได้ร้อยละ 81 ในปี 2548

ขยายตลาดสู่อเซียนและขยายตัวสู่ธุรกิจอื่น ส่งออกผลิตภัณฑ์ยาสูบ เพื่อเป็นการขยาย ตลาดสู่ต่างประเทศ สร้างและหาช่องทางการสร้างรายได้ โดยการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ควบคุมการสูญเสียใบยาในการจัดหาและแปรรูปใบยา รับจ้าง กำหนดชั้นใบยาให้บริษัทเอกชน พัฒนาระบบการผลิตและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ สามารถลดการสูญเสียอย่างเป็นระบบ โดยสร้างโรงงานผลิตยาสูบแห่งใหม่ที่มีความทันสมัย และปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานค้ำนึ่งถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม ผลิตใบยาปลอดสารตกค้างและรักษาสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มภารกิจ

ภารกิจหลักของ โรงงานยาสูบ แบ่งได้ 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มภารกิจด้านใบยา ด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านอำนวยการ การดำเนินงานในแต่ละกลุ่มภารกิจหลัก ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์กลุ่มภารกิจด้านใบยา

1. มุ่งเน้นส่งเสริมการผลิตใบยาที่มีคุณภาพดี
2. มุ่งเน้นการผลิตใบยาปลอดสารตกค้างและรักษาสภาพแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงงานยาสูบและตลาดส่งออก
3. พัฒนาระบบการ แยกก้าน-อบ หรือทำความสะอาดใบยาให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ
4. ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในกลุ่มภารกิจด้านใบยาหารายได้เพิ่ม
5. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างรายได้ของชาวไร่ยาสูบ

#### ยุทธศาสตร์กลุ่มภารกิจด้านผลิต

1. เพิ่มศักยภาพด้านวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า
2. มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานสากลให้เพียงพอกับความต้องการของตลาด โดยค้ำนึ่งถึงสิ่งแวดล้อม
3. พัฒนาระบบการผลิตและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้สามารถลดการสูญเสียอย่างเป็นระบบ

### ยุทธศาสตร์กลุ่มภารกิจด้านตลาด

1. รู้และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้เกิดความภักดีต่อตรา
2. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางการตลาดให้สามารถรักษาความเป็นผู้นำของตลาดในประเทศ
3. สร้างความเข้มแข็งในระบบจัดจำหน่าย
4. ให้ความสำคัญกับการขยายตลาดสู่ต่างประเทศ

### ยุทธศาสตร์กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ

1. ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำกำไร
2. เน้นการหารายได้เพิ่มในธุรกิจอื่น
3. ปรับโครงสร้างและการจัดองค์กรให้สามารถ ปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กร ที่มีธรรมาภิบาล
4. เพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือแบบทดสอบ

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางสาววัชรีย์ หวังนุช พนักงานฝ่ายผลิต สังกัดกองการมวนและบรรจุ  
โรงงานยาสูบ 4 กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม (ภาคพิเศษ)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “การรับรู้ข้อมูล  
ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่  
ทำงาน กรณีศึกษาเฉพาะพนักงาน โรงงานยาสูบ” เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการ  
พัฒนาองค์กร ในเรื่องของการให้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้าง  
ความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน ของพนักงาน  
โรงงานยาสูบต่อไป

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ  
แบบสอบถาม ตามเอกสารที่แนบมานี้ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน  
และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลใด ๆ เป็นรายบุคคล นอกจากจะนำเสนอผลการศึกษาด้านต่าง ๆ  
ในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม มา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววัชรีย์ หวังนุช

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม



## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับกรรับรู้ หรือการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานยาสูบแห่งใหม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายโรงงานแห่งใหม่					
2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานแห่งใหม่ ที่ท่านได้รับเป็นข้อมูลที่แท้จริง					
3. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ท่านได้รับส่วนใหญ่ เป็นข้อมูลข่าวสารที่มาจากองค์กร					
4. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการโยกย้ายที่ท่านได้รับ เป็นข้อมูลข่าวสารที่น่าเชื่อถือ					
5. ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายโรงงานแห่งใหม่มีความต่อเนื่อง					
6. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับ เกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานแห่งใหม่เพียงพอสำหรับท่าน					
7. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร ที่เกี่ยวกับการโยกย้ายโรงงานแห่งใหม่ มีช่องทางที่ชัดเจน					

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อคำถาม เพียงช่องเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านพยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้					
2. ความสำเร็จจากการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้แก่ท่าน					
3. ท่านคาดหวังรางวัลจากการทำงาน					
4. ในการทำงาน ท่านคาดหวังว่างานต้องประสบความสำเร็จ					
5. ท่านยินดีที่จะทำงานใหม่ ๆ ที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของท่าน					
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีคุณค่า					
7. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้					
8. ท่านต้องทำงานตามคำสั่ง					
9. ท่านต้องการกำหนดขั้นตอนในการทำงานในหน้าที่ของท่านด้วยตนเอง					
10. งานที่ท่านทำมีขอบเขตและความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
11. ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบในผลการทำงานของท่าน					
12. งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ					
13. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อทำงานกับองค์กร					
14. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
15. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการทำงานของท่าน					
16. องค์กรดูแล และให้ความสำคัญกับ พนักงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
17. ท่านพึงพอใจในการบริหารงานที่ ยุติธรรมขององค์กร					
18. นโยบายขององค์กร ไม่เป็นตัวกระตุ้น ให้ท่านทุ่มเทในการทำงาน					
19. สายการบังคับบัญชา มีกระทบต่อการ ทำงานของท่าน					
20. หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อ ผลการทำงานของท่าน					
21. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีสายการบังคับ บัญชาที่ซ้ำซ้อน					
22. องค์กรจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลให้กับท่านอย่างเพียงพอ					
23. การกำหนดเวลาการทำงานและเวลาพัก มีความเหมาะสม					
24. เครื่องจักรที่ใช้ในกระบวนการผลิต มี อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่สมบูรณ์ ครบถ้วน					
25. องค์กรจัดให้มีส่วนพักผ่อนแก่พนักงาน อย่างเพียงพอ					
26. ระบบการทำงานในองค์กรมีความ ปลอดภัย					
27. เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมี เพียงพอ					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
28. ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับท่าน					
29. สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านทำงานกับองค์กร					
30. รายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต					
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน					
32. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการทำงานของท่าน					
33. เมื่อเกิดปัญหาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน โดยทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อคำถาม เพียงช่องเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจ					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร					
5. ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่าน เป็นส่วนหนึ่ง ที่สร้างความเจริญให้กับประเทศ					
6. ท่านรู้สึกว่าองค์กรอื่นทั่ว ๆ ไป ดีกว่า องค์กรของท่าน					
7. ความรู้สึกที่ท่านมีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ด้านลบ					
8. ท่านยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ จะต้องโยกย้ายสถานที่ทำงานใหม่					
9. การแปรสภาพหรือการแปรรูป เป็นสาเหตุ หนึ่งที่ทำให้ท่านคิดจะลาออกจากองค์กร					
10. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะ เกษียณอายุ					
11. ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรถ้ามี องค์กรอื่น ๆ ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า					
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป แม้ว่าท่านจะถูกลดค่าตอบแทนลงบางส่วน					
13. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านทำงานกับองค์กรต่อไป แม้จะต้องโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
14. ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับองค์กร ท่านก็ พร้อมที่จะอยู่เคียงข้างองค์กร					
15. ท่านยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายในองค์กร					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
16. ท่านคิดว่าการตัดสินใจเข้าทำงานที่ องค์กรเป็นเรื่องที่ผิดพลาด					
17. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กร					
18. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการบริหาร จัดการขององค์กร					
19. ท่านคิดว่า นโยบายและกฎระเบียบ ข้อบังคับบางอย่าง ขององค์กรในปัจจุบันไม่ ดึงดูดให้ท่านอยากที่จะทำงานกับองค์กร ต่อไป					
20. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย					
21. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ท่านได้รับจาก องค์กรเหมาะสม					

### **ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดในการโยกย้ายสถานที่ทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่แท้จริง  
ของท่าน โดยทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมาก  
ที่สุดในแต่ละข้อคำถาม เพียงช่องเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อคำถาม	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. นโยบายขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
2. ท่านไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะตัดสินใจโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
3. สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน ที่ท่านคาดว่าจะได้รับการโยกย้ายสถานที่ทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ท่านใช้ในการตัดสินใจ					
4. ท่านไม่ต้องการโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
5. โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีส่วนในการคิดตัดสินใจโยกย้ายสถานที่ทำงานของท่าน					
6. ท่านคาดหวังว่าท่านจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของท่าน หากท่านต้องโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
7. ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานตามนโยบายขององค์กร					
8. ท่านคิดว่า ท่านสามารถย้ายที่อยู่อาศัย หากองค์กรต้องโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
9. ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนเองเพื่อองค์กรแม้ว่าท่านต้องโยกย้ายสถานที่ทำงาน					
10. ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร ถ้าหากว่าท่านได้รับโอกาสหรือทางเลือกที่ดีจากองค์กรอื่น					
11. ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรไม่ใช่ภาระหน้าที่ทำจำเป็นสำหรับท่าน					
12. ครอบครัวของท่านมีความสำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจโยกย้ายสถานที่ทำงาน					

ภาคผนวก ค  
ผลการทดสอบเครื่องมือ

**ตารางผนวกที่ 1** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารรายข้อ

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
1	.609
2	.885
3	.637
4	.781
5	.742
6	.790
7	.649

ค่า alpha รวมทั้งฉบับ = .9063

**ตารางผนวกที่ 2** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายข้อ

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
1	.643
2	.536
3	.677
4	.639
5	.654
6	.628
7	.639
8	.654
9	.420
10	.643
11	.442
12	.536
13	.492
14	.459
15	.502
16	.536

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
17	.492
18	.459
19	.793
20	.502
21	.447
22	.571
23	.597
24	.418
25	.513
26	.524
27	.502
28	.586
29	.424
30	.447
31	.571
32	.597
33	.361

ค่า alpha รวมทั้งฉบับ = .9326

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
1	.730
2	.476
3	.640
4	.640
5	.738
6	.806

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
7	.679
8	.497
9	.655
10	.837
11	.809
12	.662
13	.726
14	.835
15	.825
16	.726
17	.829
18	.429
19	.726
20	.832
21	.507

ค่า alpha รวมทั้งฉบับ = .9552

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานรายข้อ

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
1	.781
2	.546
3	.604
4	.652
5	.406
6	.653
7	.950
8	.879

## ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ลำดับข้อ	ค่า Item Test Correlation
9	.669
10	.412
11	.491
12	.508

ค่า alpha รวมทั้งฉบับ = .8545

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววัชรี หวังนุช
วัน เดือน ปี ที่เกิด	4 มีนาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรามคำแหง บริหารธุรกิจบัณฑิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานชั้น 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงงานยาสูบ 184 ถนนพระราม4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร