

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทซึ่งบริหาร โดยนักบริหารชาวตะวันออก
และนักบริหารชาวตะวันตก: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นอีซี โทคินอีเล็คทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด

สรารัศมี วิศวปรีชานันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2549

ISBN 974-502-733-2

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สรารัศมี วิสวปรีชานนท์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ ลิลา)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพิณี)

.....กรรมการ

(ดร.สมศรี ศิริไหวประพันธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัญญา พลิตวานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ.2549

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2547

ประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2548

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรรหาญ ลีลา กรรมการที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณทวีพันธ์ ประชากุล ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณอภิชาติ ปริยานนท์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด คุณธิษณ สำเร็จ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โตโยตะโบ ฟิลเทรชั่น ซิสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด คุณฐิติรัตน์ ศิริเลิศ ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท สยามซิลิกา จำกัด และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ บริษัท ไทกุยามา สยามซิลิกา จำกัด และคุณนรเศรษฐ กาบเครือ รองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทย โอชูกะ ฟามาซูติคอล จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ โสภณพินิจ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถิติในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด และผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหารบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตลอดจนพนักงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนที่ให้กำลังใจเสมอมา ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สอนให้ ผู้วิจัยรู้จักความอดทนและการรอคอยอย่างมากที่สุด และเราควรมีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เดือดร้อนทุกคนเพราะความช่วยเหลือจากเราเพียงน้อยนิด อาจทำให้ผู้รับมีแรงและกำลังใจอย่างมาก หากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

สรารัตน์ วิศวปรีชานนท์

45920116: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร/ การบริหารแบบตะวันออกและตะวันตก

สรารัตน์ วิศวปริษานนท์: การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทซึ่งบริหารโดยนักบริหารชาวตะวันออกและนักบริหารชาวตะวันตก: กรณีศึกษาบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด (THE COMPARISON OF EMPLOYEE RELATIONSHIP WITH COMPANY BETWEEN A WESTERN AND AN EASTERN MANAGEMENT STYLE.: A CASE STUDY OF NEC TOKIN ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD. AND AUTOLIV (THAILAND) CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สุริยัน นนทศักดิ์, Ed.D., บรรพชาญ์ ธิลา, Ph.D. 177 หน้า. ปี พ.ศ. 2549. ISBN 974-502-733-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานในบริษัท ตัวอย่างที่บริหารโดยนักบริหารชาวตะวันออกและนักบริหารชาวตะวันตก โดยพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท ด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัท และด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัท

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดและพนักงาน บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 155 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.15 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ความถี่ สถิติทดสอบแบบ T (T-test) และไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานและด้านระดับรายได้มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานทั้ง 2 บริษัท สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานทั้ง 2 บริษัท ได้แก่ ด้านระดับการศึกษาและด้านอายุงาน

การเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท เอ็นอีซี โทกิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานของบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแสดงว่า พนักงานที่มีผู้บริหารเป็นชาวตะวันออกมีความผูกพันต่อบริษัทไม่น้อยกว่าพนักงานที่มีผู้บริหารชาวตะวันตก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน ควรจะยอมรับว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และย่อมจะนำมาซึ่งความเต็มใจที่จะยอมรับหลักการหรือระเบียบของบริษัท

45920116: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; MASTER OF
MANAGEMENT (M.M.)

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL LOYALTY/ EASTERN AND WESTERN STYLES OF
MANAGEMENT

SARARAS WISSAWAPRECHANUNE: THE COMPARISON OF EMPLOYEE
LOYALTY BETWEEN EASTERN AND WESTERN STYLES OF MANAGEMENT: A CASE
STUDY OF NEC TOKIN ELECTRONICS (THAILAND) CO. LTD. AND AUTOLIV
(THAILAND) CO. LTD. THESIS ADVISORS: SURIYAN NONTASAK, Ed.D., BANHAN
LILA, Ph.D., P.177. 2006. ISBN 974-502-733-2

The research aimed to compare levels of employees' loyalty between companies managed by eastern and western executives in six areas: (1) the acceptance of social norms and company policy; (2) attention to company benefit; (3) the self esteem in the company; (4) the right attitude for the assigned jobs; (5) the satisfaction of benefit gained from the company and (6) self confidence in career growth in the company.

The population and samples used for study were employees in eastern company of NEC Tokin Electronics (Thailand) Co. Ltd., and those in western company of Autoliv (Thailand) Co. Ltd., One hundred and ninety – one employees were used as the sample. A set of five – scale rating questionnaires was utilized and percentage, frequency, t – test and chi - square were use as statistical devices to analyze the data.

One hundred and fifty – five copies of completed questionnaire or 81.15 % of those distributed to the samples could be collected and analyzed to answer the research questions.

The study revealed that employees' status and levels of income had impact on loyalty in both companies. Levels of education and number of working years in the company did not affect the loyalty in any companies.

Comparing of factors relating to levels of loyalty, it was found that employees in eastern company felt loyal to the company not less than those in the western one.

It was recommended that the executives of both styles of management should pay more attention to the justice of the employee promotion, the acceptance of the value of human resources, and the encouragement of employees to follow company's regulations.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	14
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
วิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐานและสรุปผล.....	41
ระยะเวลาในการศึกษา.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ส่วนที่ 2 การศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 6 ด้าน กับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	48
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	131
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
สรุปผลการศึกษา.....	143
อภิปรายผลการศึกษา.....	149
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	155
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	157
บรรณานุกรม.....	159
ภาคผนวก.....	163
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	164
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	170
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	177

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีศึกษาค้นคว้าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 4 ทฤษฎี.....	20
2 เปรียบเทียบองค์การแบบทฤษฎี A และทฤษฎี Z ของอเมริกันและญี่ปุ่น.....	23
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
4 ระยะเวลาในการศึกษา.....	43
5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบริษัทที่ทำงาน.....	45
6 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	46
7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	46
8 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
9 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน.....	47
10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับ ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด...	49
11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับ ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด...	50
12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับ ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด...	52
13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับ ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด...	53
14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ จากบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	55
15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับ ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด...	56
16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	58
17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้ ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	59

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	60
19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	62
20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	63
21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	65
22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	66
23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	68
24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	69
25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	71
26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	72
27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	74
28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)จำกัด.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	77
30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	78
31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	80
32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	81
33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	83
34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	84
35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)จำกัด.....	86
36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	87
37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด.....	89
38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	90
39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	93
41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	94
42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	96
43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	97
44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	99
45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	100
46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	102
47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	103
48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	105
49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	106
50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	108
51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทฯ กับระดับรายได้ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	109
52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทกับ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	112
54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	114
55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายกับ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	115
56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ จากบริษัทกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	117
57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและของบริษัทกับ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	118
58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับ ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	120
59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบายของบริษัท กับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	121
60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท กับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	123
61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทกับ อายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	124
62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย กับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	126
63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ จากบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	127
64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้าของตนเองและ ของบริษัทกับอายุงานของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	129
65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทกับอายุงาน ของพนักงานบริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด.....	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
66 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างการยอมรับค่านิยมและนโยบาย ของบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	132
67 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างการทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ ของบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	133
68 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	135
69 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างทัศนคติของตนเองที่มีต่องานที่ได้รับ มอบหมายของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	136
70 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการจากบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	138
71 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยระหว่างความรู้สึกมั่นคงก้าวหน้า ของตนเองและของบริษัทของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	139
72 วิเคราะห์ความแปรปรวนและค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อบริษัท ของพนักงานทั้ง 2 บริษัท.....	141
73 ตารางสรุปความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด.....	146
74 ตารางสรุปความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ บริษัท ออโตลิฟ(ประเทศไทย) จำกัด.....	147
75 ตารางสรุปเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของ พนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัดและ บริษัท ออโตลิฟ(ประเทศไทย)จำกัด.....	148