

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นและความคาดหวัง  
ที่มีต่อการปฐมนิเทศกับความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานใหม่

ชื่อผู้เขียน นางสาวเบญจภา พลอยเลื่อมแสง

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการ สอบการค้นคว้าแบบอิสระ :

อ. ดร. ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล	ประธานกรรมการ
รศ. สงคราม เขาวนศิลป์	กรรมการ
ผศ. กรรณิการ์ ภูประเสริฐ	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นและความ  
คาดหวังที่มีต่อการปฐมนิเทศกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใหม่

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานใหม่ของโรงงานผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดภาค  
กลาง ที่ได้ผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่แล้ว จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ (1) แบบสอบถามลักษณะประชากร (2) แบบสอบ  
ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (3) แบบสอบถามความคาดหวังเกี่ยวกับ  
การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (4) แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการ  
ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และ (5) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 5 ข้อ ผลการวิจัยพบดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรายละเอียดและหัวข้อในการปฐมนิเทศ  
มีความแตกต่างกันในแต่ละแผนกของโรงงาน

สมมติฐานที่ 1 ได้รับการยอมรับเป็นบางส่วน กล่าวคือ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ  
การปฐมนิเทศในด้านต่างๆ ไป และ ในด้านหลักสูตรและเนื้อหาของการปฐมนิเทศพนักงานใหม่มี  
ความแตกต่างกันในแต่ละแผนกของโรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ความคิดเห็น  
ของพนักงานที่มีต่อรายละเอียดและหัวข้อในด้านระยะเวลาและกำหนดการปฐมนิเทศ

วิทยาการ วิธีการดำเนินการ เอกสารและสื่อที่ใช้ประกอบ และการประเมินผลการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละแผนกของโรงงาน

**สมมติฐานที่ 2** ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อรายละเอียดและหัวข้อในการปฐมนิเทศมีความแตกต่างกันในแต่ละแผนกของโรงงาน

สมมติฐานที่ 2 ไม่ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อรายละเอียดและหัวข้อในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละแผนกของโรงงาน

**สมมติฐานที่ 3** ความผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างกันในแต่ละแผนกของโรงงาน

สมมติฐานที่ 3 ไม่ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละแผนกของโรงงาน

**สมมติฐานที่ 4** ความคิดเห็นที่มีต่อการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใหม่

สมมติฐานที่ 4 ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.797$ )

**สมมติฐานที่ 5** ความคาดหวังที่มีต่อการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใหม่

สมมติฐานที่ 5 ได้รับการยอมรับ ซึ่งพบว่า ความคาดหวังที่มีต่อการปฐมนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.578$ )

Independent Study Title	Relationships among Opinions and Expectations toward Orientation Training and Organizational Commitment of New Employees		
Author	Miss Benjapha Ploylearmsang		
Master of Science	Industrial and Organizational Psychology		
Examining Committee :			
	Lecturer Dr. Narongsak	Chunnual	Chairman
	Associate Prof. Songkram	Chowsilpa	Member
	Assistant Prof. Kannika	Bhuprasert	Member

### ABSTRACT

The purpose of the present research was to study the relationships among opinions and expectations toward orientation training and organizational commitment of new employees.

The samples were 250 new employees of a Tire Manufacturing Factory in central part of Thailand who had already received orientation training. The research material was a questionnaire consisted of 5 sections : (1) Demographic data questionnaire, (2) Opinions toward new employee orientation training's questionnaire (3) Expectations toward new employee orientation training's questionnaire (4) Suggestions toward new employee orientation training's questionnaire and (5) Scale for measuring organizational commitment

Five hypotheses were proposed, the results were as follows.

**Hypothesis 1** Opinions toward new employee orientation training's are different in each factory section.

This hypothesis was partially accepted, that is the employee's opinions toward orientation training in the part of general orientation training and curriculum were

significantly different at .05 level in each factory section. However, the employee's opinions toward orientation training in the part of schedule , instructor , orientation method , documents and media , and evaluation were not significantly different at .05 level in each factory section.

**Hypothesis 2** Expectations toward new employee orientation training's are different in each factory section.

This hypothesis was not accepted. The employee's expectations toward orientation training were not significantly different in each factory section.

**Hypothesis 3** Organizational Commitments are different in each factory section.

This hypothesis was not accepted. Organizational commitments were not significantly different in each factory section.

**Hypothesis 4** There is a positive relationship between opinions toward orientation training and organizational commitment of new employees.

This hypothesis was confirmed. There was a significant positive relationship between these two variables at .01 level ( $r = .797$ ).

**Hypothesis 5** There is a positive relationship between expectations toward orientation training and organizational commitment of new employees.

This hypothesis was supported. There was a significant positive relationship between these two variables at .01 level ( $r = .578$ ).