

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ณัฐวุฒิ วิจิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

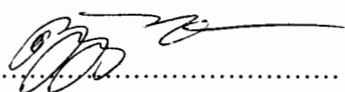
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

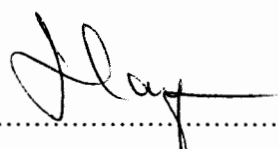
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นายณัฐวุฒิ วิจิตร ฉบบันนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

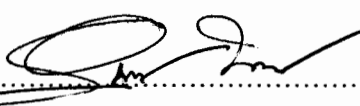
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธารเสนา)

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ คุณดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์จาก นายบุญเลิศ เต็กสงวน ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และนายเกษม บุญน้อยก้อ ผู้จัดการส่วนออกแบบ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อของของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำ งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนเพื่อนและน้อง ๆ ที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใย ที่ร่วมทุกข์สุขตลอดระยะเวลาการศึกษา และกราบขอบพระคุณบุพการีผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างกับผู้วิจัย รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เยี่ยมยามไว้ ณ ที่นี้

ณัฐวุฒิ วิจิตร

57930250: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ณัฐวุฒิ วิจิตร: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR A COMPANY IN AMARA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ค. 73 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-27 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีอายุงาน 5-9 ปี และเป็นฝ่ายผลิตโดยรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรักษาความเป็นสมาชิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสอง และความทุ่มเทและความพยายามอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับสาม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

57930250: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ EMPLOYEES WORKING FOR
A COMPANY IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI
PROVINCE

NATTAWUT VIJIT: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR A COMPANY IN AMARA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI
PROVINCE. ADVISOR: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 73 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining a level of organizational commitment among employees working for a company in Amata Nakorn Industrial Estate. Also, this study compared the level of organizational commitment among these employees as classified by personal factors. The subjects participating in this study were 347 employees working for a company in Amata Nakorn Industrial Estate. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistics used to analyze the collected data comprised percentage, means, and standard deviation. Also, the inferential statistics, including the tests of t-test and One-way ANOVA, was administered.

The results of this study were as follows:

1. It was shown that the majority of employees were male, aged 23-27, being single, holding a high secondary school or a high vocational certificate, having a work length of 5-9 years, and working for a production division. Also, the subjects demonstrated the highest level of organizational commitment. When considering each aspect of organizational commitment, the subjects rated the aspect in relation to maintaining membership the highest, followed by the aspects relating to organizational goals and value, dedication and efforts, respectively. Regarding the aspects in relation to organizational goals and value, dedication and efforts, they were rated at the highest level by the subjects.

2. Based on the results from the comparisons, no statistically significant difference was found among the subjects with different personal factors in the level of organizational commitment.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	43
ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผลการวิจัย.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 40
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 41
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 41
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 42
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 42
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน..... 43
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม..... 43
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 44
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านความทุ่มเทและความพยายาม..... 45
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ..... 46
11	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 347)..... 47
12	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (n = 347)..... 48
13	เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม..... 49
14	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 347)..... 50
15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 347)..... 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน (n = 347).....	52
17	เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม.....	53
18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน (n = 347).....	54
19	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	55

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก.....	9
3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	11
4 โครงสร้างองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	30

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ทุก ๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณ รวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้น บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด (มณฑิธร สิริอรุณรุ่งโรจน์, 2553)

ปัจจัยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ คือ ทรัพยากรบุคคล ดังนั้น องค์กรจึงต้องหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมักจัดเป็นองค์กรที่หมั่นใส่ใจความจงรักภักดีของบุคลากรของตนและผลิตภาพที่บุคลากรทำได้มากขึ้น ย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมของกรที่เพิ่มสูงขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552, หน้า 156)

ในยุคที่ทุกองค์กรต่างมีการแข่งขันและพยายามพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นหนึ่งในผู้นำที่ตนเองประกอบการอยู่ โดยพยายามอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการที่จะมาช่วยปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา และปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์กรในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เพราะไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ทุกองค์กรล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองทั้งสิ้น วัฒนธรรมองค์กรจะบ่งบอกถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการประพฤติปฏิบัติ ทักษะคติ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิก เปรียบเสมือนก้าวทางสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรวมตัวกัน มีความผูกพันกันภายในสมาชิกองค์กรเดียวกัน และอยู่ร่วมในองค์กรอย่างอบอุ่น

และมีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของพนักงานให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ปราศจากที่ที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป แสดงว่า พนักงานได้เกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด (พัชรินทร์ เจริญกิจการ, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและสร้างใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (จิรารัตน์ สุนทรอาเคนย์, 2556)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงข้อบกพร่องและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในองค์กรได้แล้ว พนักงานก็จะให้ความร่วมมือและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีจำนวน 2,584 คน (1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

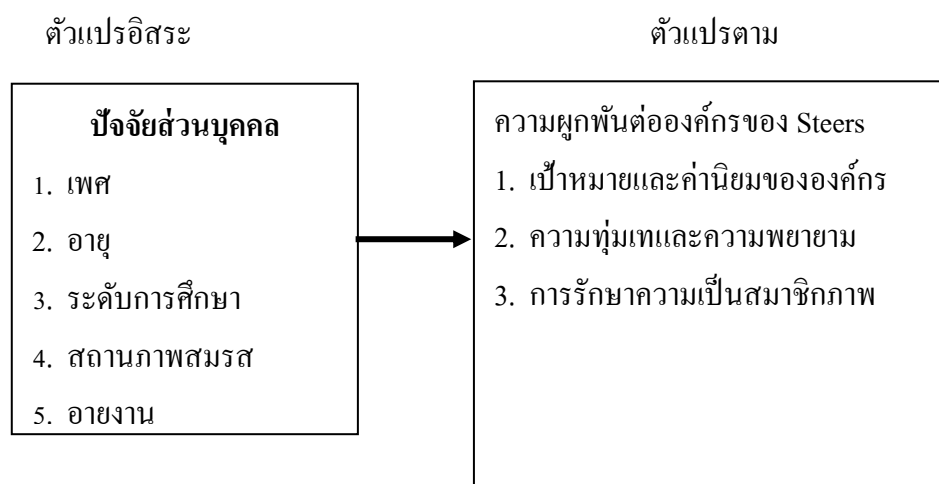
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา พฤษภาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน ประทีน หงษ์แก้ว, 2544) ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นหรือความผูกพันติดของความเป็นอันหนึ่งเดียวของสมาชิก” ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเทและความพยายาม
3. การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
3. พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
4. พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
5. พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
6. พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตลิฟต์และบันไดเลื่อน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมที่ผลิตลิฟต์และบันไดเลื่อนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยทั้งสำนักงานและพนักงานฝ่ายผลิต

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของพนักงานแต่ละคน ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะของอุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตลิฟต์และบันไดเลื่อน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นหรือความผูกติดของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ในลักษณะยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรในด้านมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทของท่านมีความก้าวหน้าที่ดีขึ้น ด้านความเชื่อถือและศรัทธาในชื่อเสียงของบริษัท ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี ด้านการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานและบริษัท ด้านระบบการประเมินผล ด้านนโยบายและวิธีการบริหารงานของบริษัท

ความทุ่มเทความพยายาม หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อบริษัทและจะทำงานทุกอย่างไม่ว่าจะ ได้รับมอบหมายหรือไม่ เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และยังมีรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อบริษัท

การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร หรือความรู้สึกรักของพนักงานในการปกป้องชื่อเสียงของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

David (1994) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล ที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน เอี่ยมพร แอมไร่, 2546) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตนเองการเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

Steers (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48) ให้ทรงระนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกของ

องค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป โดยการเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลากรกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีบทบาทและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

ชวลัญญ เหล่าพูนพัฒน์ (2548, หน้า 10) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นที่ผลของความผูกพันกับองค์กรมากกว่าการนำเสนอ รวมไปถึงสาเหตุของความผูกพันกับองค์กร โดยเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของตัวพนักงานในองค์กร

จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

จินตนา เตียวติ (2556, หน้า 10) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกความคิดเห็นและทัศนคติที่บุคคลพนักงานหรือบุคลากรนี้ต่อองค์กรเต็มใจที่จะพยายามทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร และได้แสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวถึงองค์กรในทางบวก ทุ่มเท เสียสละ เพื่อองค์กรต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

ประกิต แก้วกำ (2556, หน้า 13-14) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการแสดงออกทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงออกถึงการยอมรับค่านิยมและความทุ่มเทให้กับการทำงานภายในองค์กร รวมถึงความรู้สึกที่บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้ Steers (1977 อ้างถึงใน ประทีน หงษ์แก้ว, 2544) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นหรือความผูกพันของความเป็นอันหนึ่งเดียวของสมาชิก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

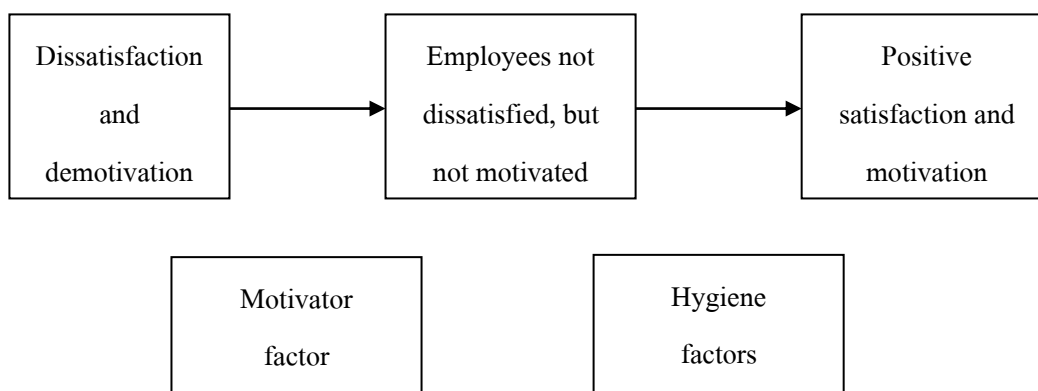
1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเทและความพยายาม
3. การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ

Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ชุติพร ชัยมา, 2550) ได้กล่าวไว้ “ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นหรือความผูกพันติดของความเป็นอันหนึ่งเดียวของสมาชิก” ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของคนที่สุดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเทและความพยายาม กล่าวคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ กล่าวคือ พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ



ภาพที่ 2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใ้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงมีสองขั้นตอน คือ

ตอนแรก หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือน ค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

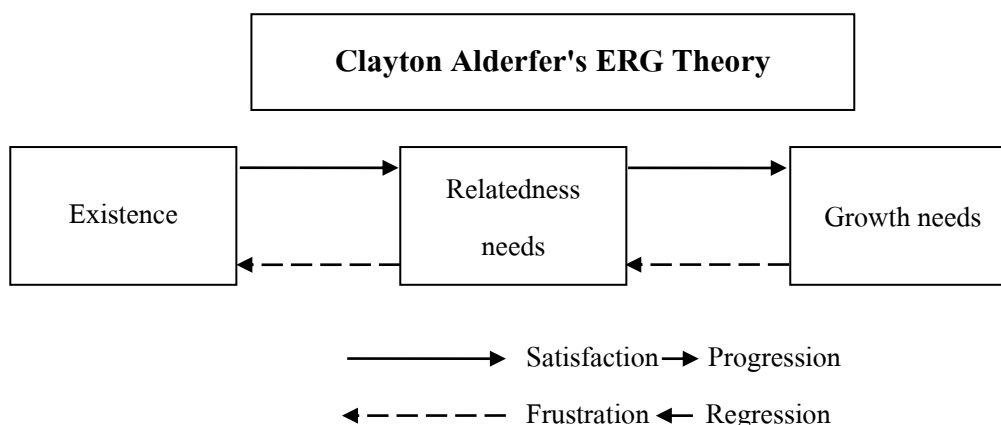
ตอนที่สอง คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วยการตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มี ความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ชเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัย เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจิตใจ เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer(1972)

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ



ภาพที่ 3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 91)

แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

Rabinowitz and Hall (1977, pp. 267-269 อ้างถึงใน นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555)

ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเทในงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีความทุ่มเทในงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล (Job involvement as an individual different variable theory) กลุ่มนี้ถือว่าความทุ่มเทในงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึก ผิดชอบ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอใจในงาน และพิจารณาผลงานที่ปรากฏ

2. ทฤษฎีความทุ่มเทในงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ (Job involvement as a function of situation theory) กลุ่มนี้จะเน้นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน เช่น โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง อิสระในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีความทุ่มเทในงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Job involvement as an individual-situation interaction) กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะต้องคำนึงในการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน

Schultz and Schultz (1998, p. 267 อ้างถึงใน นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) เสนอถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับของความทุ่มเทในงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของงาน ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกับความทุ่มเทในงาน ซึ่งจะเป็นไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่าง ๆ

ได้แก่ การได้รับแรงกระตุ้น อิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสังคมในการทำงานสามารถมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานของพนักงาน พนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จะมีความทุ่มเทในงานสูงมากกว่าพนักงานที่ทำงานเพียงคนเดียว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การที่พนักงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรและการที่องค์กรมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน สามารถเพิ่มระดับความทุ่มเทในงานของบุคคลได้

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสำคัญต่อความทุ่มเทในงาน ความต้องการความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความทุ่มเทในงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุมากโดยปกติแล้วจะมีความทุ่มเทในงานมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะมีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้สึกถึงความท้าทายและพึงพอใจกับ โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้า และพนักงานที่มีอายุน้อย มักจะมีความเชื่อในค่านิยมการทำงานที่หนักมากขึ้น แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย ตำแหน่งงานต่าง ๆ นั้น จะไม่สามารถกระตุ้นและสร้างความท้าทายในงานได้

องค์ประกอบของความทุ่มเทในงาน

Lodahl and Kejner (1965 อ้างถึงใน เนติยา แจ่มทิม, 2558) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของพนักงานที่มีความทุ่มเทในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รวมทั้งเชื่อว่างานจะเป็นภาพลักษณ์ของตนเองที่แสดงให้เห็นบุคคลอื่นรับรู้ด้วย

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การให้ความสนใจและเอาใจใส่กับงาน มีความทะเยอทะยาน กล้ารับผิดชอบและเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม

3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเทเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน รวมไปถึงการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยบุคลากรใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติและบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ

5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการตัดสินใจแก้ปัญหา รวมทั้งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรจะนำตนเองเข้าไป

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ในส่วนของแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้มีนักวิชาการสนใจศึกษา และได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ไว้หลายแนวความคิด ดังนี้

Smircich (1983, p. 10) กล่าวถึงพื้นฐานและความหมายของวัฒนธรรมองค์กร และความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการ ผลการแสดงผลของวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. มองในแง่วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเกื้อหนุน เป็นเครื่องมือในการบริหารควบคุม อันมีผลต่อผลผลิตขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานการเข้าใจถึงองค์กร ช่วยอธิบายถึงเหตุผลที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรรับรู้ มีสัญลักษณ์สัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ และเป็นการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมขึ้นมา

สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 136) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร วัฒนธรรมจัดเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราวสัญลักษณ์ งานพิธีขององค์กร และการวางผังสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง สามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน โดยค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์กรที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกัน

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

Robbin (1995, pp. 751-752) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร จะประกอบด้วย

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์กรหนึ่ง ๆ เช่น การใช้ภาษาหรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะ พิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. เป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการแสดงออก

3. เป็นค่านิยมเด่น ๆ ที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น มีความรับผิดชอบสูงในงาน
4. วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงาน
5. วัฒนธรรมถือเป็นระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อที่จะสามารถดำรงอยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กรได้
6. วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์กรส่วนหนึ่ง รวมถึงความรู้สึกและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิก

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมต่อปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแบบแผนและลักษณะการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรในระดับบุคคล และองค์กรของ Pheysey (1993, pp. 1-190) ดังนี้

1. วัฒนธรรมกับการเปลี่ยนแปลง (Cultures and change) การเปลี่ยนแปลงในที่นี้พิจารณาในทางด้านเศรษฐกิจ อุดมการณ์ และเป้าหมายต่าง ๆ ของระดับองค์กรและสังคม จากงานการศึกษาของ Hofstede (1984 อ้างถึงใน Pheysey, 1993, p. 15) เกี่ยวกับวัฒนธรรมและบุคลิกลักษณะการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในภูมิภาคต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ อุดมการณ์ และเป้าหมายต่าง ๆ ของสังคม เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ส่งผลไปยังการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมนั้น ๆ ด้วย จึงเป็นการเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันของวัฒนธรรมกับวัฏจักรการเปลี่ยนแปลง (Cycles of change) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schein ที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาขององค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นอย่างมากในลักษณะของวัฏจักรการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การทำความเข้าใจในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ควรให้ความสำคัญและพิจารณาถึงพัฒนาการของการวัฒนธรรมองค์กรด้วยว่าในแต่ละองค์กรนั้นมีลำดับการพัฒนาเป็นไปในลักษณะใด โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องวัฏจักรการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจากการศึกษาของ Schein (1992, pp. 302-304) พบว่า พัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กรมีหลายระดับ ซึ่งแต่ละระดับวัฒนธรรมมีสาระหน้าที่แตกต่างกัน รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในแต่ละระดับก็มีความแตกต่างกันด้วย ซึ่ง Schein ได้ทำการแบ่งพัฒนาการองค์กรออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสาระหน้าที่ของวัฒนธรรมดังนี้

1.1 ระยะก่อกำเนิดองค์กร (Founding and early growth) ช่วงของการหล่อหลอมลักษณะเด่นและลักษณะเฉพาะ สาระหน้าที่ของวัฒนธรรมในช่วงนี้ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพล

เป็นที่มาของเอกลักษณ์ขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวคนในองค์กรเข้าด้วยกัน ในช่วงนี้อาจยังไม่ชัดเจน เป็นเอกลักษณ์การผสมผสาน เน้นเกี่ยวกับระบบสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับภายในองค์กร ระยะสืบเนื่อง สารหน้าที่ของวัฒนธรรมในช่วงนี้ วัฒนธรรมองค์กรกลายเป็นสิ่งที่กำลังศักยภาพของผู้รับช่วง พิจารณาถึงว่าผู้นั้นสามารถสืบทอดวัฒนธรรมเดิมไว้ได้หรือจะเปลี่ยนองค์ประกอบของวัฒนธรรม

1.2 พัฒนาการมาช่วงหนึ่งของอายุ (Midlife) มีการขยายกิจการ, ผลผลิต มีการปรับตัวให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง และมีการขยายตัวทางสภาพภูมิศาสตร์ เช่น ขยายตึก ขยายพื้นที่ สารหน้าที่ของวัฒนธรรมในช่วงนี้มีแนวโน้มของการผสมผสานวัฒนธรรมในลักษณะของการแตกขยาย ออกเป็นวัฒนธรรมย่อย อาจมีการเบี่ยงเบนเป้าหมายหลัก ค่านิยม คติฐาน ก่อให้เกิดภาวะวิกฤติของเอกลักษณ์ และเพิ่มโอกาสเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

1.3 ระยะที่องค์กรเจริญเต็มที่ (Maturity and decline) มีการเจริญเต็มที่ มีความมั่นคงภายในมากขึ้น และสภาพความเฉื่อย ขาดแรงกระตุ้นในการเปลี่ยนแปลง สารหน้าที่ของวัฒนธรรมในช่วงนี้ วัฒนธรรมองค์กรกลายมาเป็นสิ่งยับยั้ง อยู่ในลักษณะรักษาสภาพเดิม ค่านิยมเก่า ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและใช้ในการปกป้องตนเอง

2. วัฒนธรรมกับการควบคุม (Cultures and control) การควบคุมได้มีการจำแนกไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ การควบคุมปกติทั่วไป (Control by regulation) เป็นการควบคุมที่มีอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรจึงได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย วางแผน เพื่อเป็นมาตรการในการตรวจสอบและเป็นแนวทางที่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ภายนอกที่มีระดับการเปลี่ยนแปลงตามแต่ละสถานการณ์ ส่วนลักษณะต่อมา คือ การควบคุมโดยการรับรู้หรือการทำความเข้าใจ (Control by appreciation) เป็นมาตรการในการที่จะสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนและมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในงาน โดยใช้การคัดเลือกและจำแนกค่านิยมที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาและพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าการควบคุมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเหนี่ยวรั้งและกำหนดทิศทางการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ

3. วัฒนธรรมกับการออกแบบองค์กร (Cultures and organizational design) การออกแบบองค์กร คือ การสร้างสรรค์เชิงโครงสร้างขององค์กรเพื่อที่จะดำเนินการกำหนดกิจกรรม อำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ และรูปแบบความสัมพันธ์ของงาน ซึ่งรูปแบบหรือลักษณะองค์กรแต่ละแบบจะมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบองค์กรแบบกระจายอำนาจ และองค์กรแบบการรวมศูนย์อำนาจในเชิงโครงสร้าง

4. วัฒนธรรมกับการออกแบบงาน (Cultures and the design of jobs) การออกแบบงานเป็นเรื่องทางเทคนิคที่มีความเฉพาะเจาะจงในลักษณะงานของแต่ละงาน และเป็นเรื่องของรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในงานนั้น ๆ โดยผู้ปฏิบัติงานจะทำการลำดับขั้นตอนและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีในการปฏิบัติงานนำไปสู่กระบวนการออกแบบงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานเพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด สามารถกล่าวได้ว่า การออกแบบงานส่งผลกระทบต่อเรื่องของการทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น (Work simplification) และในเรื่องของการขยายงาน (Job enlargement) กลายเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติในการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

5. วัฒนธรรมกับการจูงใจ (Cultures and motivation) การที่จะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมเกิดจากการได้นับการตอบสนองความต้องการของบุคคลผู้นั้นในระดับต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน การจูงใจจึงถูกสร้างขึ้นมาจากระบบการให้รางวัลและการลงโทษ (Rewards and penalties) เป็นต้น ดังนั้น การจูงใจย่อมส่งผลกระทบต่อการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรด้วยเงื่อนไขและมาตรการที่ใช้ในการสร้างการจูงใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมจะถูกกำหนดหรือได้รับอิทธิพลจากลักษณะการจูงใจ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การจูงใจจากภายนอก (Extrinsic motivators) และการจูงใจภายใน (Intrinsic motivators)

6. วัฒนธรรมกับการตัดสินใจ (Cultures and decision-making) องค์กรแต่ละองค์กรต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนแตกต่างกันไปตามสภาวะการณ์ รวมถึงระดับความไม่แน่นอนที่ไม่เหมือนกันในแต่ละกรณี ดังนั้น ระดับการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและกระบวนการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของสมาชิกในองค์กรแต่ละคนว่ามีรูปแบบหรือลักษณะการดำเนินการว่าเป็นอย่างไร รวมถึงระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจว่ามีมากน้อยเพียงใด ดังนั้น กระบวนการการตัดสินใจที่มีอยู่ในแต่ละองค์กร ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการวางรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

7. วัฒนธรรมกับพฤติกรรมของกลุ่ม (Culture and group behavior) พฤติกรรมของกลุ่มทำงานของแต่ละกลุ่มที่มีอยู่ในองค์กรจะมีลักษณะและวิถีทางการประพฤติปฏิบัติเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคลของสมาชิกในกลุ่ม ประเภทของงานและกลุ่มพลวัต (Group dynamics) กล่าวคือ รูปแบบหรือแบบแผนการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ของกลุ่มจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

8. วัฒนธรรม ภาวะผู้นำกับการจัดการ (Cultures leadership and management) ภาวะผู้นำเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ ซึ่งบทบาทของภาวะผู้นำ คือ การเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดและผลักดันมาตรการหรือนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่าง ๆ ดังนั้น ลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน

ย่อมส่งผลให้รูปแบบการจัดการมีความแตกต่างกันไปด้วย และรวมถึงทิศทางของค่านิยม ปทัสถาน ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

9. วัฒนธรรมกับการพัฒนาองค์กร (Cultures and organizational development)

การที่องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการดำเนินงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้นั้น การพัฒนาองค์กรเป็นทางเลือกที่ไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ที่ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งกระบวนการการพัฒนาองค์กรเป็นมาตรการที่กำหนดที่ตรวจสอบ บำรุงรักษาและพัฒนาองค์กร รวมถึงสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ ให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงเป็นมาตรการในการกำหนดเปลี่ยนแปลง และพัฒนารูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่จะเกิดขึ้น

โดยสรุป จากการศึกษาของ Pheysey เห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กร เนื่องจากเป็นคุณค่ารวมที่ผูกสมาชิกไว้ด้วยกัน ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการสั่งสมต่อเนื่องกันมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยวัฒนธรรมมักมีกระบวนการที่เริ่มมาจาก ตัวบุคคล โดยอาจเป็นคนใดคนหนึ่ง อาจเป็นผู้นำหรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์กรนั้น ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ จะคิดค้นหรือมีแนวคิดถึงวิธีการหรือวัฒนธรรมใหม่ ๆ จากนั้นจึงเกิดแนวร่วมรับรู้กลายเป็นความเชื่อ หรือค่านิยมที่กลุ่มแนวร่วมได้สร้างขึ้น และค่าจะถูกเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่สมาชิก ขององค์กร กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโดยละเอียดเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ย่อมเกิดปัญหา ในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีสายตากว้างไกลและเข้าใจในเงื่อนไขของการปรับเปลี่ยนองค์กร จะต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นตัวกำหนดทางเลือกในการพัฒนาองค์กร และในอีกแง่หนึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การแข่งขันกับคู่แข่ง และการมีผลผลิตที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

กรีซ สืบสนธิ์ (2538, หน้า 6-8) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรประกอบ ไปด้วย

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะตลาดแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่ง ลูกค้า เทคโนโลยี อิทธิพลจากรัฐบาล การเมือง ฯลฯ การที่จะประสบความสำเร็จในตลาด องค์กรแต่ละแห่งจะต้องทำงานหรือกิจการบางอย่างเป็นผลดี “ตลาด” สำหรับบริษัท หมายถึง การขาย บางบริษัท หมายถึง การผลิต และสำหรับอีกหลายบริษัท หมายถึง การจัดการค่าใช้จ่าย

สำหรับองค์กรทางการศึกษาอาจหมายถึง การผลิตบัณฑิตชั้นยอด ฯลฯ กล่าวคือ สภาพแวดล้อม ที่องค์กรดำเนินงานเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อม ขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มุ่งขายสินค้า ที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดี งานหนัก” เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ฝ่ายขายมุ่งไปที่การขาย องค์กรที่ทุ่มเทงบประมาณจำนวนมาก เพื่อการวิจัยและประดิษฐ์ โดยยังไม่รู้ว่าผลผลิตสุดท้ายจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็จะสร้างวัฒนธรรม ที่ต่างไปอีกแบบหนึ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมแบบนักพนัน” ต้องคิดไต่ตรอง ตัดสินใจด้วยความมั่นใจ ก่อนเสี่ยงลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

2. ค่านิยม ค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจ ของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้ว ซึ่งถึงความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนี้ คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายใน องค์กรโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อน ที่บุคลากรต่างรับรู้กันดี ผู้จัดการในบริษัทเหล่านี้มักพูดถึงความเชื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างเปิดเผย ไม่กระอักกระอ่วนใจ และเขามักทนไม่ได้ต่อการเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติ

3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนว่าค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างให้บุคลากร คนอื่น ๆ เห็นและทำตาม คนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ เช่น ผู้สร้างธุรกิจอเมริกันที่มองการณ์ไกล บางคนเป็นวีรบุรุษที่ “สร้างขึ้นมา” จากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์กรหลายแห่ง จึงพยายามชี้แนะคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ ทำงานดี ตรงต่อเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่าคนอื่น พยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคน และหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบจะเป็นแบบจำลองตัวอย่าง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์กร คนอื่น ๆ น่าจะทำตาม

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละองค์กรจะมีระบบและรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่าง ๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติกันอยู่อย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงอาลาผู้ที่ทำงานมา จนปลดเกษียณจะมีพิธีการใหญ่โต มีการกล่าวสดุดียกย่อง การยกย่องบุคลากรดีเด่น เป็นที่ยอมรับ ของทุก ๆ คน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการคุณต่อองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กร โดยจะเป็น “ผู้นำสาร” ค่านิยม เรื่องราวของวีรบุรุษต่าง ๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบซุบซิบ นักสืบ นักเทศน์ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์กร การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วย

ให้คนอื่น ๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง บุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของผู้บริหารที่ไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเช่นนี้เป็นช่วยวัฒนธรรม เป็นผู้คอยโหมให้กำลังใจบุคลากรในปัจจุบัน ได้ก็จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเช่นกัน ประวัติศาสตร์ ความเป็นมา เบื้องหลังการแข่งขันความสำเร็จในอดีต จะอยู่ในความทรงจำของช่วยวัฒนธรรม และสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ ตื่นเต้น ประวัติความเป็นมาขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรทราบ แต่ยากนักที่จะได้รับการถ่ายทอดให้เกิดความซาบซึ้ง ถ้าไม่ผ่านช่วยวัฒนธรรม

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 296) ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่ร่วมกับระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรมากมาย ทั้งระบบการให้รางวัล ตอบแทน ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร ในองค์กร ฯลฯ ระบบต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อถึงกันตลอดเวลา ระบบวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นเดียวกัน คือ จะได้รับผลกระทบจากด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรหลายประการ คือ

1. กลุ่ม (Work group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง กลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมเกลาสมาชิกในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ก็จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เช่นกัน ปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันของสมาชิกกลุ่ม และความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มของสมาชิก (Commitment) ขวัญและกำลังใจกลุ่ม (Morale) มิตรภาพภายในกลุ่ม (Friendliness)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/ Supervisor leadership style) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของบริหารที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรและความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะขององค์กร (Organizational characteristics) เป็นการพิจารณาลักษณะขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านขนาดขององค์กร โครงสร้างองค์กร ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้

แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย องค์กรจะใช้รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กร

4. กระบวนการในการบริหาร (Administrative processes) เป็นระบบการทำงานในองค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบเปิด ทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้ จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรและช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร และล้วนแต่ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุป คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า การที่องค์กรหนึ่ง องค์กรใดจะไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร จะต้องมีความมุ่งมั่นหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกจุดที่บกพร่อง เพื่อลดความขัดแย้ง เพราะหากส่วนหนึ่งส่วนใด ไม่ว่าจะเป็กลุ่ม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะขององค์กร กระบวนการในการบริหารอ่อนแอ จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรได้ทั้งสิ้น

ความหมายของค่านิยม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ค่านิยมนั้นเกิดจากประสบการณ์ และการประเมินค่าของบุคคล ขณะเดียวกันก็มาจากความเชื่อและทัศนคติ ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่แสดงว่าเกิดค่านิยมขึ้น ได้แก่ การเกิดแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจไม่ได้เกิดจากความ ต้องการที่จะเชื่อฟังหรือจะปฏิบัติตาม แต่เกิดจากความชอบที่เกิดในตัวบุคคลที่มีค่านิยมสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวนำให้เกิดการปฏิบัติต่าง ๆ การเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่างด้วยกัน คือ

1. การยอมรับค่านิยม พฤติกรรมในขั้นแรกนี้เป็นการลงความคิดเห็นว่าเหตุการณ์ สิ่งของการกระทำ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า บุคคลมีความเชื่อ ซึ่งมีมากน้อยแตกต่างกันไป ความเชื่อนี้เป็นการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พร้อมที่จะวัดและประเมินสิ่งนั้น

2. ความชอบในค่านิยม พฤติกรรมความชอบแทรกอยู่ระหว่างการยอมรับการเกิดค่านิยม และความรู้สึกถูกผูกมัดอยู่กับค่านิยม นั้น ความชอบนี้ประเมินทั้งจากตนเองและจากบุคคลข้างเคียง ด้วยว่าเรามีค่านิยมในสิ่งนั้น

3. การผูกมัด เป็นขั้นที่มีความเชื่อมั่นว่ายอมรับในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น การเคารพผู้ใหญ่ การแสดงความอ่อนน้อม ซึ่งบ่งบอกว่าเรามีค่านิยมในสิ่งนั้น ค่านิยมในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป ในตัวบุคคลเดียวกันก็อาจมีค่านิยมหลาย ๆ ชนิด เราสามารถจัดให้เป็นระบบ โดยการเรียงลำดับพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยม นั้น ซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาชีวิตของเรา อาจจะเป็น

เป้าหมายในอุดมการณ์ของชีวิต เป็นการแสดงลักษณะค่านิยมที่ยึดถือ และพฤติกรรมต่อมา ก็คือ การปฏิบัติ ซึ่งสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ในบางครั้งก็อาจเป็นพฤติกรรม ภายในที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ได้

หน้าที่ของค่านิยม

สุนทรีย์ โคมิน และสไนท สัมครกร (2522, หน้า 22) กล่าวว่า หน้าที่ของค่านิยม สามารถจำแนกได้ 3 ประการ คือ

ประการแรก ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standards) ที่ใช้ในการกระทำ พฤติกรรมการปฏิบัติหลายทาง คือ

1. ค่านิยมชักจูงบุคคลให้แสดงจุดยืนของเขาในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสังคมออกมาเห็นได้ชัด
2. ค่านิยมเป็นตัวช่วยกำหนดให้บุคคลเลือกอุดมการณ์ทางการเมืองบางอุดมการณ์ มากกว่าอุดมการณ์อื่น ๆ
3. ค่านิยมเป็นปทัสถานที่ช่วยนำการกระทำให้บุคคลประพฤติและแสดงตัวต่อผู้อื่น ตามที่ประพฤติเป็นปกติอยู่ทุกวัน
4. ค่านิยมเป็นปทัสถานที่ใช้ในการประเมิน ตัดสิน ชื่นชม ยกย่อง หรือตำหนิ ตีเตียน
5. ค่านิยมเป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบ คือ ใช้ค่านิยมเป็น ปทัสถานในการเปรียบเทียบว่าบุคคลมีค่านิยม ความสามารถเท่ากับผู้อื่นมากน้อยแค่ไหน

ประการที่สอง ค่านิยมทำหน้าที่เป็นที่รวมของหลักการและเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เรารู้มา เพื่อช่วยให้ตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และเป็นการช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ประการที่สาม ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าค่านิยม เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรม ค่านิยม วิถีปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจ ก็เพราะวิถีปฏิบัติที่คิดว่าดีที่สุดเป็นวิถีทางหรือเครื่องมือที่ช่วยนำไปสู่เป้าหมายปลายทางที่ปรารถนา ส่วนค่านิยมจุดหมายปลายทางเป็นแรงจูงใจที่เป็นเป้าหมายที่เหนือกว่าเป้าหมายเร่งด่วนเฉพาะหน้า

องค์ประกอบของค่านิยม

Allport (1967 อ้างถึงใน สุนทรีย์ โคมิน และสไนท สัมครกร, 2522, หน้า 16-17) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่ใช้เป็นฐานสำหรับการเลือกปฏิบัติตามที่ตนชอบ ดังนั้น ความเชื่อ จึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความระลึกรู้ (Cognitive) ในความหมายที่ว่าบุคคลหนึ่งรู้ ในทางที่ถูกของการทำงาน หรือรู้ในเป้าหมายที่ถูกในชีวิตของเขา และพยายามที่จะฝ่าฟัน

2. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความรู้สึกสัมพันธ์ (Affective) ในความหมายที่ว่า บุคคลนั้นมีอารมณ์อ่อนไหวเกี่ยวข้องกับค่านิยมนั้น คือ ชอบหรือไม่ชอบค่านิยมนั้น เห็นด้วยและสนับสนุนหรือไม่เห็นด้วยและคัดค้านค่านิยมนั้น

3. ค่านิยมองค์ประกอบของพฤติกรรม (Behavior) ในความหมายที่ว่า เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรม เมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดการกระทำขึ้น

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งความเชื่อต่าง ๆ นี้ ถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด นับตั้งแต่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกอาชีพ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของเขาด้วย

องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน

Super (1970, หน้า 8-10) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน (Super's work values inventory) โดยได้จำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการทำงานที่สามารถให้สวัสดิการช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีค่านิยมในการบริการสังคม

2. ด้านสุนทรีย์ (Esthetic) ค่านิยมด้านนี้ช่วยให้บุคคลสร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องศิลปะ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในด้านของการประดิษฐ์คิดค้นออกแบบ รวมทั้งการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับค่านิยมทางด้านนี้จะพบได้ในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง

4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) อธิบายว่าเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างอิสระ สามารถหาเหตุผลและประเมินการทำงานของตนเองได้จากการการเรียนรู้และสามารถค้นคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5. ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ค่านิยมด้านนี้เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นสิ่งช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย สำหรับบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน ต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมในการทำงานที่แสดงถึงว่าคุณคลปรารถนาที่จะทำงานของตนเองอย่างมีอิสระ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าคุณคนที่ทำงานมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมด้านนี้แสดงให้เห็นว่าคุณคลปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ

8. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมในการทำงานที่ต้องมีการจัดสรรและวางแผนงาน ค่านิยมนี้อธิบายถึงบุคคลในลักษณะเป็นบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ ต้องพบปะกับงานหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และเพื่อซื้อสิ่งของสนองความต้องการของตนเองได้ บุคคลในลักษณะนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับตนเอง

10. ด้านความมั่นคงความปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมในการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป

11. ด้านสภาพแวดล้อม (Surroundings) อธิบายว่าเป็นค่านิยมในการทำงานอันมีสภาพแวดล้อมและมีบรรยากาศที่สบาย รวมตลอดทั้งการมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นทำงานอย่างมีความสุข สำหรับค่านิยมในด้านนี้จะเน้นที่สภาพแวดล้อมทางวัตถุ อันพึงจะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลที่สนใจสภาพแวดล้อมพร้อม ๆ กับสนใจในการทำงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory relations) เป็นค่านิยมที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งเหตุผลและความยุติธรรม

13. ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่าตน

14. ด้านวิถีชีวิต (Way of life) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบ หรือต้องการอยากจะเป็น

15. ด้านความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้านในขณะเดียวกัน และงานที่ทำก็ไม่ต้องไม่มีความซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงถึงบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ Steer and Porter (1991 อ้างถึงใน ชวลีพร ชัยมา, 2554, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อความผูกพันขององค์กรมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันสูง ด้วยเหตุผลหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ และความคาดหวังตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง และเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีการศึกษาต่าง ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่ายกว่า

1.3 เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย ต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย จึงมีความตั้งใจเปลี่ยนงานน้อยกว่า

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้เสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มองเห็นความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กร

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงมากกว่า โดยเฉพาะบุคคลที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะงาน

ลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง

ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็น ทำให้บุคคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2.2 ความอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ ไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และเกิดความต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจเมื่อเห็นความสำเร็จของงาน

2.4 งานที่มีความหลากหลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หลากหลายด้าน มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามคาดหวัง

3. ลักษณะองค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยผู้ใต้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถที่ปฏิบัติงาน ความไว้วางใจ และการตัดสินใจทางด้านนโยบาย

3.2 มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกผูกพันและเหมือนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เกิดจากเมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานทำให้เกิด ทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

3.3 ขนาดขององค์กร หมายถึง ในองค์กรขนาดใหญ่บุคคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพราะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่

4.1 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรต่างคาดหวังว่าการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองนั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

Mowday et al. (1982, pp. 29-31 อ้างถึงใน ปาริชาติ บังเบ็ญ, 2554) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ

และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความพึงพอใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน ได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านนโยบาย และการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร อันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้น บุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

จากการศึกษาข้อมูลผู้วิจัยจึงได้นำหลักทฤษฎีของ Steer and Porter มาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็น บริบทของบริษัท และหน่วยงานที่ทำการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

ประวัติของบริษัทแห่งนี้ เป็นประวัติแห่งการพัฒนาสมัยใหม่ของประเทศญี่ปุ่น บริษัทได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1921 บริษัทแห่งนี้ มีการแยกบริษัทออกจากโรงงานในเมืองโกเบ ประเทศญี่ปุ่น เพื่อผลิตมอเตอร์สำหรับเรือเดินสมุทรขนาดใหญ่ โดยบริษัทแห่งนี้เอง บริษัทใหม่ได้เข้าสู่ตลาดเครื่องใช้ไฟฟ้าโดยทำการผลิตและดำเนินงานด้านการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์พัดลมไฟฟ้า ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก และตลอดช่วงทศวรรษต่อมาบริษัทได้ประสบความสำเร็จในการทำสัญญากับโครงการสำคัญมากมาย รวมถึงการพัฒนาสถานีไฟฟ้าย่อยของรถไฟในประเศญี่ปุ่น

ในช่วงปีทศวรรษที่ 1930 บริษัทแห่งนี้ได้เริ่มการผลิต ติดตั้ง และบำรุงรักษาลิฟต์ และบันไดเลื่อน รวมถึงการผลิตอุปกรณ์เครื่องปั้นไฟฟ้า บริษัทมีความเติบโตอย่างต่อเนื่อง และขยายสาขาอย่างรวดเร็ว จนในทศวรรษที่ 1960 บริษัทได้รับการยกย่องนับถือว่าเป็นผู้ผลิต

เครื่องใช้ไฟฟ้าบริษัทหนึ่งที่มีนวัตกรรมและมีสินค้าหลากหลายในประเทศญี่ปุ่น และในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1960 นี้เอง บริษัทได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเทคนิคการผลิตที่ให้ความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อม นับได้ว่าเป็นช่วงเวลาหลายปีก่อนที่การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมจะเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ตลอดช่วงสองทศวรรษนี้บริษัทได้เริ่มต้นขยายกิจการไปยังต่างประเทศ พร้อมทั้งมีการริเริ่มการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบการปรับอากาศชั้นสูง ระบบไฟฟ้าในรถยนต์ ระบบพลังงานในดาวเทียมด้วยเทคโนโลยีเซลล์แสงอาทิตย์ และระบบไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 จนถึงปัจจุบัน การก้าวเดินของบริษัทแห่งนี้ได้นำเสนอความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์เพื่อประโยชน์และความสุขของสังคม อุตสาหกรรม และทุก ๆ คน อย่างน่าอัศจรรย์ ความสำเร็จทางเทคโนโลยีเหล่านี้ ได้แก่ การเป็นผู้ผลิตรายแรกของโลกที่ผลิตจอ LED ขนาดใหญ่พิเศษสำหรับสนามกีฬา การเป็นผู้ผลิตจอโทรทัศน์ CRT ที่ใหญ่ที่สุดสำหรับตลาดผู้บริโภค การเป็นผู้ผลิตรายแรกของโลกที่ผลิตบันไดเลื่อนแบบโค้งแบบกันหอย การเป็นผู้ผลิตลิฟต์ที่มีความเร็วสูงที่สุดในโลก การเป็นผู้นำเทคโนโลยีเสาอากาศสื่อสารในการให้บริการอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์บนสายการบินรายแรกของโลก และอื่น ๆ อีกมากมาย

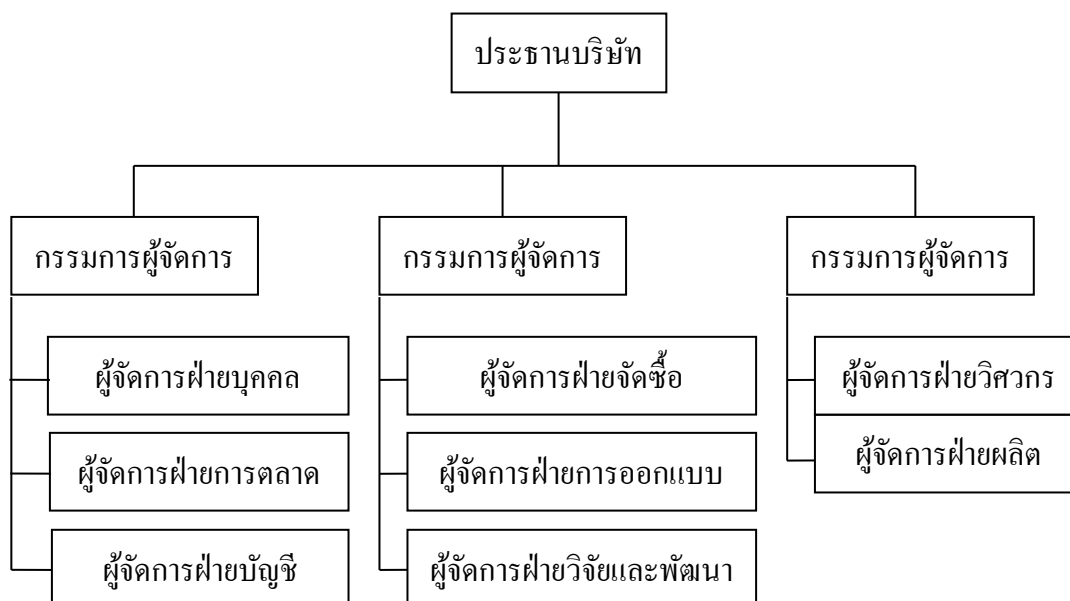
ปัจจุบันนี้บริษัทแห่งนี้是公司ชั้นนำที่มีการดำเนินงานใน 35 ประเทศทั่วโลก มีพนักงานมากกว่าหนึ่งแสนคน มีการรับรู้รายได้จากการขายมากกว่า 32 พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา (ข้อมูลจากรายงานประจำปี ณ ปี พ.ศ. 2550)

ลักษณะของอุตสาหกรรม

บริษัทแห่งนี้ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ถูกก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 บนเนื้อที่ 160,000 ตร.ม. ด้วยเงินทุนจดทะเบียน 1,180 ล้านบาท โดยเป็นบริษัทที่ถือหุ้นโดยบริษัทญี่ปุ่น 100% บริษัทได้ดำเนินการผลิตลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อนบนเนื้อที่ 100 ไร่ ภายใต้สิทธิประโยชน์เงื่อนไขของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) พร้อมทั้งได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001: 2000 และระบบจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2008

โครงสร้างของบริษัท

ปัจจุบันจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,584 คน แบ่งการบริหารงานออกเป็น 8 หน่วยงานหลัก ได้แก่ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายการออกแบบ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายวิศวกร และฝ่ายผลิต โดยแบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชาออกเป็น 10 ลำดับชั้น ตั้งแต่พนักงานฝ่ายผลิตถึงประธานบริษัท



ภาพที่ 4 โครงสร้างองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภายในประเทศ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, บทความ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อีดีสตอรี่ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อีดีสตอรี่ ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

พัชรินทร์ เจริญกิจการ (2555, บทความ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ในด้านความทุ่มเทให้กับงาน ลำดับถัดมา คือ ด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่องาน

วนิษา แก้วอนันต์ (2556, บทความ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยีเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศ เพศการจ้าง สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีสังกัด ประเภทตำแหน่ง อายุ ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิกิรานต์ จรทะผา (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่างพนักงาน 30-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร และผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า อายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่รับผิดชอบของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายใจ กุลนาเยะ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รายได้และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทนเนโก ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานะภาพโสด จำนวน 168 คน ทำงานในส่วนของฝ่ายผลิต จำนวน 245 คน ระดับศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 103 คน ไม่ได้ทำงานเป็นกะ จำนวน 67 คน โดยมีอายุในการทำงาน 1-3 ปี และจากการตอบแบบสอบถามด้านรายจ่าย เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เมื่อมีการปรับเงินของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายจ่ายเมื่อมีการปรับเงินของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด โดยแบ่งตามเพศ (ชาย) อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท/เดือน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ส่วนเพศ (หญิง) อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท/เดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เมื่อมีการปรับเงินของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด โดยแบ่งตามเพศ (ชาย) อยู่ระหว่าง 20,001-45,00 บาท/เดือน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ส่วนเพศ(หญิง) อยู่ระหว่าง 20,001-45,000 บาท/เดือน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

จิตติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี

โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธรรศธรณ์ ธนระพีพันธ์ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ คือ ด้านภาวะผู้นำ

สุทธิดา โสภพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ASA Corrugated Container จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

รวีวัฒน์ กระจูณทอง (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ (2555, บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์

จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพาได้ขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพาได้ขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กุลธนิดา ผลเวช (2556, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน จำนวน 183 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า เพศ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน

ไทย-เยอรมัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า ต้องการให้พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร
ให้มากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 2,584 คน (1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

1. ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 999 คน
2. ฝ่ายผลิต จำนวน 1,585 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 2,584 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้ระดับความเชื่อมั่นของการกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 95% และมีวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาคิยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{2,584}{1 + 2,584 (0.05)^2}$$

$$n = 346.38 \text{ (ประมาณ 347 คน)}$$

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาข้อมูล ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามแผนก (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยจะสุ่มให้ได้จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 347 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ในการสร้างแบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ เพื่อจัดทำแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน

1. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 10 ข้อ
2. ความทุ่มเทและความพยายาม จำนวน 7 ข้อ
3. การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด ดังนี้

ระดับความผูกพันมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
ระดับความผูกพันมาก	ให้	3 คะแนน
ระดับความผูกพันน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ดังรายชื่อต่อไปนี้

3.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายบุญเลิศ เต็กสงวน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3.3 นายเกษม บุญน้อยก่อ ตำแหน่งผู้จัดการส่วนออกแบบ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม และนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและสุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 347 ชุด

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นจากแบบสอบถาม แล้วใช้หลักสถิติมาทำการวิเคราะห์ และใช้ประกอบการอธิบายตามขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการตอบแบบสอบถาม ซึ่งถือเป็นลักษณะของกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ทำการสำรวจข้อมูล เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ระดับความผูกพันมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับหาค่าร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในแบบสอบถามตอนที่ 2

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เพื่อนำไปทดสอบสมมติฐานที่มี 2 ตัวแปร

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 F-test (ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
มากกว่า 2 กลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 347 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	255	73.49
หญิง	92	26.51
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 73.49 เป็นเพศชาย และร้อยละ 26.51 เป็นเพศหญิง ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-22 ปี	59	17.00
23-27 ปี	210	60.53
28-32 ปี	25	7.20
33-37 ปี	4	1.15
มากกว่า 37 ปี ขึ้นไป	49	14.12
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 23-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.53 รองลงมา มีอายุระหว่าง 18-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 และมีอายุมากกว่า 37 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	195	56.20
สมรส	141	40.63
หม้าย	7	2.02
หย่า	4	1.15
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมา สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.63 รองลงมา สถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.02 และสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 1.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	14.70
ม.6 หรือ ปวช.	157	45.24
อนุปริญญา หรือ ปวส.	21	6.05
ปริญญาตรี	113	32.56
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.44
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 45.24 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.56 เป็นเพศชาย และระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) คิดเป็นร้อยละ 14.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	23	6.63
5-9 ปี	157	46.24
10-14 ปี	100	28.82
มากกว่า 14 ปีขึ้นไป	67	19.31
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.24 รองลงมา อายุงาน 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.82 รองลงมา อายุงานมากกว่า 14 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.31 และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายสำนักงาน	134	38.62
ฝ่ายผลิต	213	61.38
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 61.38 เป็นฝ่ายผลิต และร้อยละ 38.62 เป็นฝ่ายสำนักงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความผูกพัน	อันดับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.63	0.34	มากที่สุด	2
ความทุ่มเทและความพยายาม	3.59	0.33	มากที่สุด	3
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ	3.80	0.24	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.67	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.24$) รองลงมา คือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.34$) และความทุ่มเทและความพยายาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร

ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพัน				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายขององค์กร	176 (50.72)	135 (38.90)	31 (8.93)	5 (1.44)	3.93	0.71	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทของท่านมีความก้าวหน้าที่ดีขึ้น	275 (79.25)	63 (18.16)	5 (1.44)	4 (1.15)	3.76	0.53	มากที่สุด	4
3. ท่านมีความเชื่อถือและศรัทธาในชื่อเสียงของบริษัทของท่าน	133 (38.33)	181 (52.16)	24 (6.92)	9 (2.59)	3.26	0.70	มากที่สุด	10
4. ท่านยอมรับการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อกำหนดของบริษัท	268 (77.23)	74 (21.33)	4 (1.15)	1 (0.29)	3.76	0.48	มากที่สุด	2
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะได้บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้	169 (48.70)	171 (49.28)	4 (1.15)	3 (0.86)	3.46	0.57	มากที่สุด	9
6. ท่านคิดว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม	213 (61.38)	109 (31.41)	23 (6.63)	2 (0.58)	3.54	0.65	มากที่สุด	8
7. ท่านคิดว่าบริษัทมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี	275 (79.25)	65 (18.73)	4 (1.15)	3 (0.86)	3.76	0.51	มากที่สุด	3
8. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการประเมินผลของบริษัท	268 (77.23)	71 (20.46)	7 (2.02)	1 (0.29)	3.75	0.50	มากที่สุด	5
9. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของบริษัท	258 (74.35)	79 (22.77)	9 (2.59)	1 (0.29)	3.71	0.52	มากที่สุด	6
10. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานและบริษัท	235 (67.72)	91 (26.22)	18 (5.19)	3 (0.86)	3.61	0.63	มากที่สุด	7
ภาพรวม					3.63	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ ท่านยอมรับการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อกำหนดของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.48$) และคิดว่าบริษัทมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านความทุ่มเท
และความพยายาม

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทและความพยายาม	ระดับความผูกพัน				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อบริษัท	248 (71.18)	85 (24.50)	12 (3.46)	3 (0.86)	3.66	0.59	มากที่สุด	4
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ เพื่อทำงานให้บริษัทบรรลุ เป้าหมาย	188 (54.18)	128 (36.89)	25 (7.20)	6 (1.73)	3.44	0.70	มากที่สุด	5
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะได้รับมอบหมายหรือไม่	179 (51.59)	136 (39.19)	29 (8.36)	3 (0.86)	3.41	0.68	มากที่สุด	6
4. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	275 (79.25)	68 (19.60)	3 (0.86)	1 (0.29)	3.78	0.46	มากที่สุด	1
5. ท่านพอใจกับเวลางานที่ท่าน ได้รับ	142 (40.92)	178 (51.30)	20 (5.76)	7 (2.02)	3.31	0.67	มากที่สุด	7
6. ท่านจะใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงาน เพื่อทำงาน ให้บริษัทประสบความสำเร็จ	268 (77.23)	74 (21.33)	4 (1.15)	1 (0.29)	3.76	0.48	มากที่สุด	2
7. ท่านคิดว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่มีความสำคัญต่อบริษัท	271 (78.10)	70 (20.17)	4 (1.15)	2 (0.58)	3.76	0.49	มากที่สุด	3
ภาพรวม					3.59	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านความทุ่มเทและความพยายาม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.48$) และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการรักษาความเป็น
สมาชิกภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษา ความเป็นสมาชิกภาพ	ระดับความผูกพัน				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านจะทำงานที่บริษัทต่อไป เมื่อองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนสูงกว่า	262 (75.50)	83 (23.92)	1 (0.29)	1 (0.29)	3.75	0.46	มากที่สุด	4
2. ในความรู้สึกของท่าน การปกป้องชื่อเสียงของบริษัท เป็นสิ่งสำคัญ	295 (85.01)	52 (14.49)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.85	0.36	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่างานของที่ทำ ในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง	297 (85.59)	49 (14.12)	1 (0.29)	0 (0.00)	3.85	0.36	มากที่สุด	1
4. ในปัจจุบันท่านรู้สึก มีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ เป็นอย่างมาก	282 (81.27)	65 (18.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	0.39	มากที่สุด	2
5. ท่านคิดว่าบริษัทมีนโยบาย สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงาน มีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงาน	265 (76.37)	79 (22.77)	3 (0.86)	0 (0.00)	3.76	0.45	มากที่สุด	3
	ภาพรวม				3.80	0.24	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานของที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.36$) รองลงมา คือ ในปัจจุบันท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.39$) และบริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	255	3.63	0.34	0.77	0.939
	หญิง	92	3.63	0.35		
ความทุ่มเทและความพยายาม	ชาย	255	3.59	0.32	0.652	0.515
	หญิง	92	3.57	0.36		
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ	ชาย	255	3.81	0.24	0.573	0.567
	หญิง	92	3.79	0.24		
ภาพรวม	ชาย	255	3.68	0.26	0.413	0.680
	หญิง	92	3.66	0.28		

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งโดยภาพรวม
และรายด้าน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี	Sum of squares	df	Mean squares	F	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.982	4	0.246	2.126	0.077
ภายในกลุ่ม	39.490	342	0.115		
รวม	(40.472)	(346)			
ความทุ่มเทและความพยายาม					
ระหว่างกลุ่ม	1.883	4	0.471	4.433	0.002*
ภายในกลุ่ม	36.316	342	0.106		
รวม	(38.199)	(346)			
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.083	4	0.021	0.367	0.832
ภายในกลุ่ม	19.353	342	0.057		
รวม	(19.436)	(346)			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.728	4	0.182	2.686	0.031*
ภายในกลุ่ม	23.177	342	0.068		
รวม	(23.905)	(346)			

*p < 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ทั้งโดยภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ความทุ่มเท

และความพยายาม พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

อายุ	18-22 ปี	23-27 ปี	28-32 ปี	33-37 ปี	มากกว่า 37 ปี ขึ้นไป
1. 18-22 ปี			.13676*		.11777*
2. 23-27 ปี			.11517*		.11517*
3. 28-32 ปี	-.13676*	-.11517*			
4. 33-37 ปี					
5. มากกว่า 37 ปี ขึ้นไป	-.11777*	-.09618*			

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 18-22 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28-32 ปี มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุ 18-22 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 37 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุ 23-27 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28-32 ปี มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุ 23-27 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 37 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุ 33-37 ปี มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี	Sum of squares	df	Mean squares	F	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.722	3	0.241	2.076	0.103
ภายในกลุ่ม	39.751	343	0.116		
รวม	(40.472)	(346)			
ความทุ่มเทและความพยายาม					
ระหว่างกลุ่ม	0.854	3	0.285	2.615	0.051
ภายในกลุ่ม	36.316	343	0.106		
รวม	(38.199)	(346)			
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.227	3	0.076	1.353	0.257
ภายในกลุ่ม	19.209	343	0.056		
รวม	(19.436)	(346)			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.424	3	0.141	2.062	0.105
ภายในกลุ่ม	23.482	343	0.068		
รวม	(23.905)	(346)			

*p < 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า
ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี	Sum of squares	df	Mean squares	F	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.769	4	0.192	1.657	0.160
ภายในกลุ่ม	39.703	342	0.116		
รวม	(40.472)	(346)			
ความทุ่มเทและความพยายาม					
ระหว่างกลุ่ม	0.883	4	0.221	2.022	0.091
ภายในกลุ่ม	37.317	342	0.109		
รวม	(38.199)	(346)			
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.095	4	0.024	0.418	0.796
ภายในกลุ่ม	19.341	342	0.057		
รวม	(19.436)	(346)			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.475	4	0.119	1.732	0.143
ภายในกลุ่ม	23.431	342	0.069		
รวม	(23.905)	(346)			

*p < 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี	Sum of squares	df	Mean squares	F	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.187	3	0.396	3.454	0.017*
ภายในกลุ่ม	39.285	343	0.115		
รวม	(40.472)	(346)			
ความทุ่มเทและความพยายาม					
ระหว่างกลุ่ม	1.735	3	0.578	5.440	0.001*
ภายในกลุ่ม	36.464	343	0.106		
รวม	(38.199)	(346)			
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.117	3	0.039	0.692	0.558
ภายในกลุ่ม	19.319	343	0.056		
รวม	(19.436)	(346)			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.828	3	0.276	4.102	0.007*
ภายในกลุ่ม	23.077	343	0.067		
รวม	(23.905)	(346)			

*p < 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า ทั้งในภาพรวม
พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานที่มีอายุงาน
ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบรายกลุ่ม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม

อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	ตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป
1. น้อยกว่า 5 ปี			.15578*	.18884*
2. 5-9 ปี				.08927*
3. 10-14 ปี	-.15578*			
4. ตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป	-.18884*	-.08927*		

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบรายกลุ่ม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 10-14 ปี มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงาน 5-9 ปี และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 14 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน (n = 347)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี	หน่วยงาน	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ฝ่ายสำนักงาน	134	3.69	0.30	2.489	0.13*
	ฝ่ายผลิต	213	3.60	0.36		
ความทุ่มเทและความพยายาม	ฝ่ายสำนักงาน	134	3.65	0.30	3.054	.002*
	ฝ่ายผลิต	213	3.55	.035		
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ	ฝ่ายสำนักงาน	134	3.83	1.21	1.555	.121
	ฝ่ายผลิต	213	3.79	0.25		
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	ฝ่ายสำนักงาน	134	3.72	0.23	2.880	.004*
	ฝ่ายผลิต	213	3.64	0.28		

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า ทั้งในภาพรวม
พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานที่มี
หน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ด้านความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานที่มีหน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า t-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .680 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .031 มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุ ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 3 พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .143 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 4 พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .105 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 5 พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มี อายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานเนื่องจากค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .006 มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
สมมติฐานที่ 6 พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มี หน่วยงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานเนื่องจากค่า t-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ระดับ .004 มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า พนักงานที่มี หน่วยงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 347 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ คือ ค่า t (t-test) และ ค่า F (F-test) One-way-ANOVA และสามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการศึกษา โดยผลการสรุปมีดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-27 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีอายุงาน 5-9 ปี และเป็นฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสอง และความทุ่มเท และความพยายาม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสาม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้ออื่น ๆ สามลำดับแรก คือ งานของที่ทำในปัจจุบัน เป็นงานที่มั่นคง ในปัจจุบันท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก และบริษัท มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในสายงาน ตามลำดับ

2. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้ออื่น ๆ สามลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วม ในการสร้างเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อมั่นว่าบริษัทของท่านมีความก้าวหน้าที่ดี และคิดว่า บริษัทมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี ตามลำดับ

3. ความทุ่มเทและความพยายามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้ออื่น ๆ สามลำดับแรก คือ การพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด และจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. อายุงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. หน่วยงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทชั้นนำที่มีการดำเนินธุรกิจใน 35 ประเทศทั่วโลก มีพนักงานมากกว่าหนึ่งแสนคน มีการรับรู้รายได้จากการขายมากกว่า 32 พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรและมีความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการ Steer and Porter (1991 อ้างถึงใน ชวลีพร ชัยมา, 2554, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อความผูกพันขององค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มองเห็นความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรที่ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากการวิจัยพบว่า ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายขององค์กร บริษัทมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี รวมทั้งยอมรับการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อกำหนดของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับวิกิรานต์ จรเทพา (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความทุ่มเทและความพยายาม จากการวิจัยพบว่า ด้านความทุ่มเทและความพยายามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จ และงานที่รับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับพัชรินทร์ เจริญกิจการ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ในด้านความทุ่มเทให้กับงาน ลำดับถัดมา คือ ด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่องาน

1.3 ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ จากการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกปกป้องชื่อเสียงของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญและงานของที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก และบริษัทมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีผลการศึกษาดังนี้

2.1 เพศ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญมากนัก ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2 อายุ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่ต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิชานี้ แก้วอนันต์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยีเอเอ็นจีเนียร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 สถานภาพสมรส พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพ โสดหรือสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.4 ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงานบริษัทได้กำหนดลักษณะงานและวุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ชัดเจน ทำให้พนักงานยอมรับในเรื่อง ระดับการศึกษา ความเสมอภาค และโอกาสที่ได้รับเท่าเทียมกัน ตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.5 อายุงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน ประสบการณ์พบเจอปัญหาในการทำงานที่ต่างกัน อีกทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลา การตัดสินใจจะเปลี่ยนงาน หรือลาออก จึงค่อนข้างจะตัดสินใจยาก ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.6 หน่วยงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานที่ต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับจิตวิทยา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กรต้องสร้างความเชื่อถือและศรัทธา ในชื่อเสียงของบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะได้บอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานของบริษัทนี้ รวมทั้งบริษัทจะต้องสร้างการมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือกับบริษัท อีกทั้งต้องปลูกฝังค่านิยมขององค์กรเพื่อให้องค์กรและพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านความทุ่มเทและความพยายาม องค์กรจะต้องทำการรักษาไว้ให้มีความมั่นคง ควรมีแนวทางการที่จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทให้กับองค์กร เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่ทุ่มเทการทำงานให้องค์กร การมอบหมายงานที่ท้าทายที่ทำให้พนักงานทำให้เป็นพนักงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ องค์กรควรพยายามรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรไว้ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรและมีความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้และมีเชื่อถือไว้วางใจ เช่น สวัสดิการที่ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ การบริหารค่าตอบแทน ซึ่งการพัฒนาเหล่านี้จะนำพาความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงาน

ในที่สุด บริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการศึกษาพบว่า อาชุนาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน ประสบการณ์พบเจอปัญหาในการทำงานที่ต่างกัน อีกทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการตัดสินใจจะเปลี่ยนงานหรือลาออก จึงค่อนข้างจะตัดสินใจยาก ดังนั้น เสนอให้องค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานให้พนักงานได้รับประสบการณ์การทำงานมากขึ้น โดยการเพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าคนได้รับ โอกาส ความไว้วางใจ และการยอมรับภายในองค์กรก็จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีความก้าวหน้า

2. ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทและความพยายาม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานที่ต่างกัน ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะที่ทำงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น เสนอให้องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีลักษณะเดียวกัน และอุปกรณ์เครื่องมือให้มีความสะดวกในการใช้งาน รวมการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยมีการสัมมนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกันระหว่างพนักงานฝ่ายสำนักงาน และพนักงานฝ่ายผลิตให้มีความสัมพันธ์ที่สามารถพูดคุยกันโดยมีการใช้เหตุและผล ซึ่งจะทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้านเพื่อให้อธิบายสภาพสังคมปัจจุบันและศึกษานโยบายที่ใช้ในการสร้างความผูกพันขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาถึงผลที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบกับธุรกิจที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อสร้างการพัฒนาองค์กร

บรรณานุกรม

- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา เตียวติ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรารัตน์ สุนทรอาณนีย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุลีพร ชัยมา. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

- ชรศรธรรม์ ธนาระพีพันธ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนติยา แจ่มทิม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประกิต แก้วท่า. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อีตส์ทีรี่ส์ ประเทศไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรินทร์ เจริญกิจการ. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมใหญ่อากาศยาน (MA) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- มณเฑียร สิริอรุณรุ่งโรจน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รวีวัฒน์ กระฐินทอง. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัครา ไมนิ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- วนิษา แก้วอนันต์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยีเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกรานต์ จรทะผา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สายใจ กุลนาเย. (2556). *รายได้และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทนเนโก ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธิดา โสภานันท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ASA Corrugated Container จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทรี โคมิน และ สนิท สมักรการ. (2522). *ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอี่ยมพร แม่ไร่. (2546). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ซีบาสเปลดเซียลตี้ เคมิคอลส์ อินค์สตรึส์ จำกัด มหาชัย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

David, J. C. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Pheyse, D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformational*. London: Routledge.

Robbins, S. P. (1995). *Prentice hall organization behavior: Concept, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Smirchich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 39-385.

Super, D. E. (1970). *Occupational pshchology*. London: Tavistock Publications.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี

ด้วยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่อง
“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”
ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เพราะเป็นการแสดง
ความรู้สึกรและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 18-22 ปี

() 2. 23-27 ปี

() 3. 28-32 ปี

() 4. 33-37 ปี

() 5. มากกว่า 37 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย

() 4. หย่า

4. ระดับการศึกษา

() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3)

() 2. ม.6 หรือ ปวช.

() 3. อนุปริญญา หรือ ปวส.

() 4. ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

() 1. น้อยกว่า 5 ปี

() 2. 5-9 ปี

() 3. 10-14 ปี

() 4. มากกว่า 14 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงาน

() 1. ฝ่ายสำนักงาน

() 2. ฝ่ายผลิต

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายขององค์กร				
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทของท่านมีความก้าวหน้าที่ดีขึ้น				
3. ท่านมีความเชื่อถือและศรัทธาในชื่อเสียงของบริษัทของท่าน				
4. ท่านยอมรับการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อกำหนดของบริษัท				
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะได้บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้				
6. ท่านคิดว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม				
7. ท่านคิดว่าบริษัทมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี				
8. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการประเมินผลของบริษัท				
9. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของบริษัท				
10. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานและบริษัท				

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ความทุ่มเทและความพยายาม				
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อบริษัท				
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จ				
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะได้รับมอบหมายหรือไม่				
4. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท				
5. ท่านพอใจกับเวลางานที่ท่านได้รับ				
6. ท่านจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จ				
7. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อบริษัท				
การรักษาความเป็นสมาชิกภาพ				
1. ท่านจะทำงานที่บริษัทต่อไป แม้องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงกว่า				
2. ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงของบริษัทเป็นสิ่งสำคัญ				
3. ท่านคิดว่างานของที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มั่นคง				
4. ในปัจจุบันท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก				
5. ท่านคิดว่าบริษัทมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีผลงานดีได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน				