

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม  
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

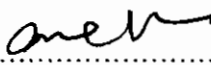
ณิชชานันท์ คงงาม

26 ส.ค. 2558  
347726

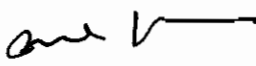
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2555  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

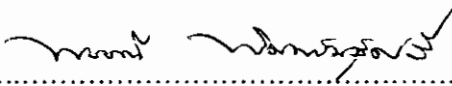
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ณิชชานันท์ คงงาม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

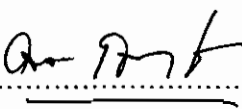
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

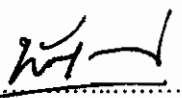
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.อภิชาติ คณารัตนวงศ์)

คณะกรรมการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนัสนิ นนทศักดิ์)

วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557

## ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาให้ความรู้แนะนำแนวทางที่ถูกต้องและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก้ไขงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามและขอบขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำงานนิพนธ์จนบรรลุผลสำเร็จ

ณิชนันท์ คงงาม

52920773: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ ปัจจัยลักษณะงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

ณิชนันท์ คงงาม: ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (STUDY ON FACTORS AFFECTING EMPLOYEES ENGAGEMENT IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANY AT AMATA NAKORN, CHONBURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรรคิน แสดงหาญ, Ph.D., 81 หน้า, ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิธีการศึกษา ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 250 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาโดยอาศัยแนวคิดและจากเอกสารงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันในองค์กร โดยการทดสอบหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อบริษัท โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับ พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.97, SD = 0.54$ ) ด้านความรู้สึกต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.60, SD = 0.54$ ) ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท ( $\bar{X} = 3.42, SD = 0.47$ ) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ใน 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับ พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.68, SD = 0.70$ ) ด้านความหลากหลายของงาน ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.54$ ) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.72$ ) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ .01

52920773: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ JOB CHARACTERISTICS / THE ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT

NITCHANAN KHONGNGAM: STUDY ON FACTORS AFFECTING EMPLOYEES ENGAGEMENT IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANY AT AMATA NAKORN, CHONBURI ADVISORS: PORNRAT SADANGHARN, Ph. D. 81 P. 2012.

The study on factors affecting employee engagement in automotive parts at Amata Nakorn Industrial Estate, Chon Buri province had the objectives to 1. the degree of organizational engagement of employees 2. the relationship between factors of job characteristics and organizational engagement of employees. This was a quantitative research conducted upon 250 samplings derived from the use of convenience sampling method. Tools used for data collection were questionnaires created and developed by the researcher based on her conceptual framework and documentary research. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, which were to analyze the relationship between job characteristics and organizational engagement by using the Pearson's correlation coefficient with the statistical significance level at 05 and .01.

The results showed that the samplings had total organizational engagement at a high level ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.55$ ). Considering by factors, the samplings had the organizational engagement by the three first factors ranked respectively as follows: Behavior towards the organization ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.54$ ), Feeling towards the organization ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 0.54$ ) and the opinions and recognition towards the organization ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.47$ ). The samplings had overall opinions towards the job characteristics at a high level ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.60$ ). Considering by aspect, the samplings had the level of opinions towards the characteristics of their job in the first 3 aspects ranked respectively as follows: the aspect of job identity ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.70$ ), that of job variety ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.54$ ) and that of opportunity of interaction with others ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.72$ )

The factor of job characteristics had positive relationship with the organizational engagement of employees with the statistically significance level at 0.05 level and .01.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.....	14
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานขององค์กร.....	23
รายละเอียดของแหล่งข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
การกำหนดประชากร.....	32
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 ผลการวิจัย.....	40
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	43
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	53
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	59
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	66
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	72
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	81

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	37
4-1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ความ ผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	43
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์การด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท เป็นรายชื่อ.....	44
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่อองค์กร เป็นรายชื่อ.....	45
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร เป็นรายชื่อ.....	46
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม.....	47
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในงาน เป็นรายชื่อ.....	48
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน เป็นรายชื่อ.....	49
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นรายชื่อ.....	50
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นรายชื่อ.....	51
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน เป็นรายชื่อ.....	52



**สารบัญตาราง (ต่อ)**

ตารางที่	หน้า
4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี.....	53
4-13 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร.....	55
5-1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 The ISR Model of Employee Engagement.....	12
2-2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	16

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อองค์กร เพราะมนุษย์เป็นทั้งเครื่องมือในการจัดการและเป็นผลของการจัดการ เพราะหากองค์กรใดปราศจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพปฏิบัติงาน ก็อาจส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารองค์กร ทั้งนี้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้นไม่เพียงแต่ การคัดสรรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน แต่ยังหมายรวมถึงการรักษาบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กร ให้มีพัฒนาการทางศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังหมายถึง การรักษาบุคลากรที่ทรงคุณค่า ให้ร่วมงานและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ด้วยเพราะหากองค์กร ไม่พยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ก็จะต้องเสียทุนทรัพย์และเวลา ในการคัดสรรบุคลากรใหม่ นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับนโยบายขององค์กร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นหากต้องมีการดำเนินการและลงทุนเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ก็จะทำให้องค์กรเติบโตได้ช้าและไม่สามารถแข่งขันในธุรกิจได้ เพราะขาดบุคลากรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ฉันทพันธ์ เขจรันนทร์, 2545, หน้า 1)

การสร้างความรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและพิจารณาว่าพนักงานคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์กรให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งในอดีตการจ้างงานขององค์กร เป็นเพียงเรื่องง่าย ๆ โดยองค์กรจะจ้างพนักงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จากสถาบันการศึกษา ซึ่งมีระยะเวลาการจ้างงานยาวนานตลอดชีวิต และให้ผลตอบแทนที่ดีไปจนเกษียณอายุ เปรียบเสมือนมีสัญญาใจระหว่างกัน แต่เมื่อการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันมีสูงขึ้น ประกอบกับความต้องการผลประโยชน์ที่สูงขึ้นของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความต้องการในงานที่สูงขึ้นและนอกเหนือไปจากความมั่นคง พนักงานเริ่มมองหาสิ่งที่ตนเองควรจะได้รับจากองค์กร จึงจำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ และหากไม่มีสิ่งที่คาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหางานใหม่ ๆ โดยไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้การสร้างแรงผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างยิ่ง ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับองค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกๆองค์กรต้องการรักษาไว้ (สวณีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 11-16)

เครื่องมือที่ดีที่สุดที่ช่วยในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่การให้ความสนใจกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นทางเดียวที่จะช่วยระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เมื่อผู้บริหารรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานเริ่มรู้สึกว่าตนเองผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงานและองค์กรจะสามารถรักษานักงานที่มีคุณค่าไว้ได้ในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรจากการธำรงรักษานักงานไว้ การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม เพื่อนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรจากการธำรงรักษานักงานไว้ การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ย่อมนำไปสู่การสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กร (สวณีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 11-16)

องค์กร จะสามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้ได้รับบรรลุถึงความต้องการของพนักงานแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรยังต้องคำนึงถึง และต้องการให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในอดีต ปัจจุบัน รวมถึงในอนาคต ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มี

ความผูกพันต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มผลผลิต คุณภาพและผลการปฏิบัติงานในองค์การเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปนานเท่านาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์การร้องขอ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานแล้ว บุคคลก็สามารถทุ่มเทเวลา พลังความสามารถที่มีอยู่ ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีศูนย์กลางและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Strees, 1984 อ้างถึงใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2537, หน้า 32)

สำหรับการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นมีปัจจัยที่หลากหลายที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านลักษณะงานของพนักงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีค่านิยมที่แตกต่างของชาวต่างชาติก็ตามย่อมเป็นปัจจัยที่มีผลกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น หรือแม้เป็นเครื่องมือที่องค์การหลายแห่งที่นำมาใช้ด้วยความหวังว่าจะสามารถนำผลการสำรวจมาใช้สร้าง หรือใช้วางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในฐานะที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงสนใจทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.1 ลักษณะงานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2 ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.3 ลักษณะงานที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.4 ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

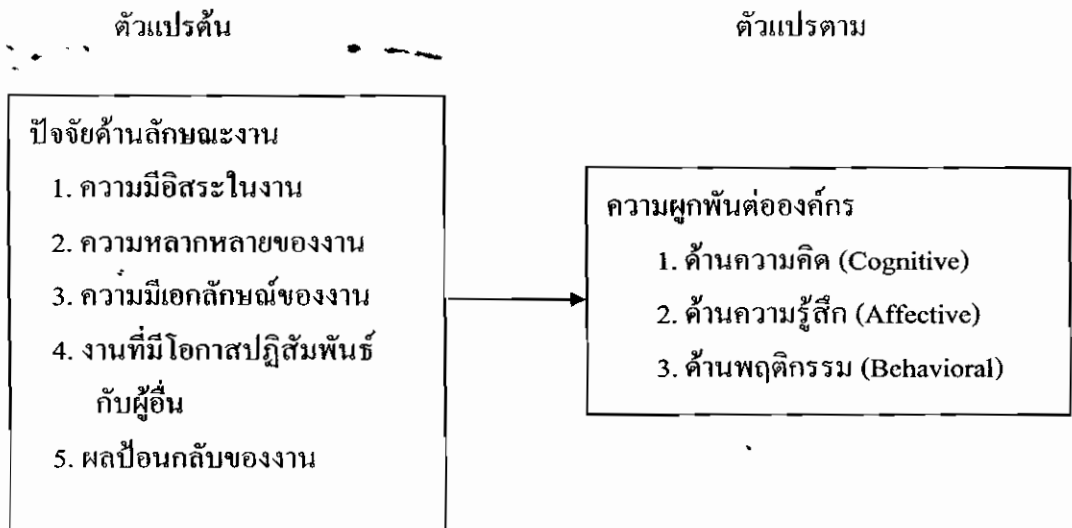
1.5 ลักษณะงานที่มีผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-286) ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และ สเตียร์ (Streers, 1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะศึกษามิติที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ (International Survey Research, 2008 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2550) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. สามารถข้อมูลเบื้องต้นสำหรับองค์การในการนำไปใช้ในการวางแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านด้านการศึกษา  
การศึกษาวิจัยนี้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี
2. กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 กลุ่มตัวอย่าง  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่พนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 250 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสุด, 2542) ได้บุคคลเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 คน

3. สถานที่ที่ใช้ศึกษาคือ บริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเดือนพฤษภาคม 2555

5. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.1 สถานภาพของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งจำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 อายุ

5.1.3 ระดับการศึกษา

5.1.4 สถานภาพสมรส

5.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

5.2 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

5.2.1 ด้านปัจจัยลักษณะงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สเตียร์ (Streets, 1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริธูณ, 2542, หน้า 47-48) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้าน ความมีอิสระในงาน

5.2.1.2 ด้านความหลากหลายของงาน

5.2.1.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

5.2.1.4 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.2.1.5 ด้านผลป้อนกลับของงาน

5.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยจะทำการศึกษามิติที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ International Survey Research: ISR (2008 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2550) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านความคิด (Cognitive)

5.3.2 ด้านความรู้สึก (Affective)

5.3.3 ด้านพฤติกรรม (Behavioral)



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท โดยมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความห่วงใยในอนาคตของบริษัทและต้องการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ของบริษัท และต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของบริษัท

บริษัทตัวอย่าง หมายถึง ในที่นี้หมายถึง บริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี ซึ่งไม่สามารถระบุชื่อองค์กรได้ เนื่องจากเป็นนโยบายบริษัท ซึ่งบริษัทตัวอย่างที่มีการบริหารงานโดยนักบริหารชาวญี่ปุ่น

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน นับตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ เป็นวันแรกจนถึงปัจจุบัน โดยจะทำการศึกษาโดยแบ่งเป็นอายุงานตามช่วงเวลา

สถานภาพสมรส หมายถึง โสด สมรส หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ หม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุด

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

รายได้ หมายถึง อัตราผลตอบแทนในรูปตัวเงิน คือ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร ค่าความร้อน ค่าเช่าบ้าน โบนัส และอัตราผลตอบแทนในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน คือ ประกันชีวิตหมู่ วันหยุดพักร้อน ลาป่วย ลาดคลอด ลาคลอด ลาแต่งงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทตัวอย่าง จนถึงปัจจุบัน

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนเองในการทำงานได้

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ในการปฏิบัติงานเป็นงานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการของงานระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนหรือลักษณะงานเป็นอย่างไร

การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลต่างหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผลรับออกมาอย่างชัดเจน เป็นชิ้นงาน หรือสำเร็จตามเป้าหมาย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ศึกษางานเขียน เอกสาร และผลงาน วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยจะมีลำดับการนำเสนอเริ่มจากสรุปข้อมูลสภาพการณ์โดยทั่วไปของบริษัท จากนั้นจึงนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมาสู่การจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษาตลอดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานขององค์การ
4. รายละเอียดของแหล่งข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนครจังหวัดชลบุรี

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) พบว่าได้มีการเริ่มต้นศึกษาโดย March and Simon (1958 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ในแงุ่มเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์การ ต่อมา Becker (1960 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในเชิงแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน โดยกล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลา (Side Bet) และพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ Kanter (1968 อ้างถึงใน กฤษวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง, 2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่สมาชิกเป็นอยู่และ Hrebiniak and Aluto (1972, p. 556) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของ

การลงทุนทางกาย และกำลังมีสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Buchanan (1974, p. 533) โดยได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Herbert and Arthur (1976, p. 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กรซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

นอกจากความหมายของนักวิชาการต่างประเทศแล้วในประเทศไทยได้มีผู้ที่ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้เช่นกัน เช่น ภรณ์ มหานนท์ (2529, หน้า 94) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไปนั้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ต่างประเทศหรือประเทศไทยจะพบว่า การให้ความหมายของแต่ละคนนั้น จะมีความหมายที่แตกต่างกันและไม่สามารถสรุปได้อย่างแท้จริงว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยแท้จริงแล้วมีนิยามหรือความหมายว่าอย่างไร เช่นเดียวกับความผูกพันของพนักงาน ที่ยังไม่สามารถสรุปถึงความหมายที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของความหมายของ Employee Engagement และ Employee Commitment พบว่า ความหมายของทั้งสองคำนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานทั้งที่เป็นงานของตนเอง และไม่ใช่งานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กรเป็นสมาชิกขององค์กร

#### แนวคิดของ AlphaMeasure

AlphaMeasure (n.d. อ้างถึงใน กอบสุข อินทร โสคติ, 2554, หน้า 21) เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบเว็บไซต์ (Web Based) ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานและเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท AlphaMeasure ได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยทาง AlphaMeasure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน คือ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

#### แนวคิด The Gallup Organization

เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร (ภคพล อนุฤทธิ, 2546 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 10)

โดยได้ค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตโดยอดขายและกำไรขององค์กร สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานดีที่สุด ต้องรู้จักใส่ใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

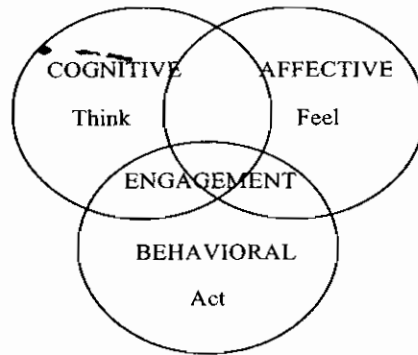
นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q<sup>12</sup>) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

#### แนวคิดของ ISR

ISR (2004) ก่อตั้งในปี 1974 สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจมาก พนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม โดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลจากการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต่อองค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร

ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการ อยู่กับองค์กร



ภาพที่ 2-1 The ISR Model of Employee Engagement (ISR survey, 2004)

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์การ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรม ของผู้ที่เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์การ (Image) คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณะชนภายนอกที่มององค์การ

แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จาก การพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)

2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า เช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies

Dilys Robinson และ Sue Hayday ซึ่งเป็นนักวิจัยของ Institute for Employment Studies หรือ IES ที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงาน และได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจมองในภาพใหญ่
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
5. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คนใน 14 องค์กร ใน National Health Service (NHS) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไป ที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย ในการศึกษาดังกล่าวทาง IES ได้ทำการเสนอตัวแบบและเครื่องมือในการวินิจฉัยความผูกพัน

สรุปได้ว่าความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน หากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาของแต่ละคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ เช่น ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน ลัดดา ธาราศักดิ์, 2552, หน้า 22) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

(Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และ โอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือทัศนคติของกลุ่มองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

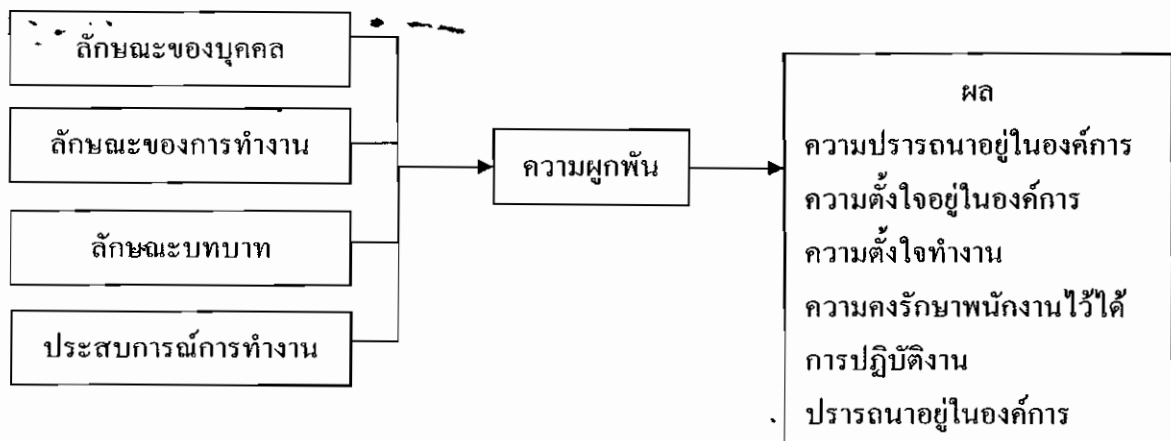
Steer and Porter (1983, pp. 441-451) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role – related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Steer & Porter, 1983 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551, หน้า 23)

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤษฎวรรณ นวกุล, 2547, หน้า 22) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่อยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันของพนักงานเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่างค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Allen and Meyer, (1990, pp. 541-562) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นตอนนอกจากยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1997) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื้อจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Dunham, Grube and Castaneda (1994 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาจะมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างถึงใน สมชীন นาคพลั้ง, 2547, หน้า 14) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมคือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ (Rational Factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotion Factors) จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร

Times (2004 อ้างถึงใน สมชীন นาคพลั้ง และวิริติ โกมุทวิงษ์, 2547, หน้า 9) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานที่เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร
2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ
3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เจริญก้าวหน้าและงานที่ท้าทายความสามารถ
4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่
5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคม และประเทศชาติ
7. องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน
8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

บาร์นดีส์ (Brandi, 2006 อ้างถึงใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 15-16) ศึกษาพบอุปสรรคที่เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการสื่อสารอันเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยที่ผู้บริหาร
2. ส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญมักจะทำให้ความสำคัญกับผลงานที่มีตัววัดที่ชัดเจน เช่น เวลา งบประมาณ และเป้าหมาย โดยมองข้ามการสื่อสารที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารไม่มีการพัฒนาทักษะในการสื่อสาร แม้ว่าในองค์กรจะมีเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวก

4. สะดวกในการสื่อสารมากมาย เช่น โทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ แต่ปัญหาคือวิธีในการสื่อสารของผู้บริหารที่ไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้

5. ความไม่มีประสิทธิภาพของช่องทางในการสื่อสารภายในองค์กรที่สื่อสารในองค์กรล้มเหลว มีผลมาจากการจัดช่องทางในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม

6. พนักงานยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องบทบาทการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกสู่สังคมภายนอก ซึ่งบทบาทนี้ยังจำกัดอยู่เพียงหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ขององค์กร

จากอุปสรรคของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่กล่าวมาแล้วนั้น เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

งานวิจัยของ Perrin (2009, pp. 1-2) ที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้สำรวจพนักงาน 90,000 คน ครอบคลุม 18 ประเทศทั่วโลกในปี 2008 และสรุปปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความใส่ใจและสนใจ ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. มีการพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อนในผลงานของปีที่ผ่านมา
3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่
5. องค์กรตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
6. ตั้งมาตรฐานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น
7. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย และเป็นงานที่เพิ่มทักษะและความสามารถ
9. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
10. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในทุกระดับ

Molinaro and Weiss (2005 อ้างถึงใน สวณีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 13-14) สรุปปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ 6 ประการ คือ

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a Winning Organization)

ข้อพิสูจน์ 10 ข้อที่นำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการนำมาใช้วัดความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในองค์กร
2. ความพึงพอใจกับองค์กร
3. ความพึงพอใจในงาน
4. โอกาสที่ได้ทำงานที่ดีและมีความท้าทาย
5. การรับรู้และการตอบสนองทางบวกต่อผู้ปฏิบัติงาน
6. การได้รับการสนับสนุนส่วนตัวจากหัวหน้างาน
7. ความพยายามที่เหนือกว่าและเกินจากขั้นต่ำ
8. เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างงานและพันธกิจขององค์กร
9. คาดหวังที่จะเติบโตไปกับองค์กรเดียว
10. ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรเดียว

กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุดสาหกรรมแอดมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์กรระดับตำแหน่ง
  2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
  3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
  4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท
- นันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 61) ได้กำหนดปัจจัยที่บ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร

ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนาย ลักษณะงานที่หลากหลายความ  
ประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่  
ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนเองงาน ทักษะคติของกลุ่ม  
ค่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญค่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก  
องค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้และโครงสร้างขององค์กร

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันค่อองค์กร  
ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับ  
ตำแหน่ง

2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์กรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรม  
จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ค่อองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่  
เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไม่  
ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตได้ว่า  
ในบางปัจจัยนั้นมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์  
ค่อองค์กรที่ต่างบริบทนั้น แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ค่อองค์กรที่พบนั้นมีความ  
คล้ายคลึงกัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วม  
ในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความสัมพันธ์ค่อองค์กร เป็นต้น

ผลดีของการสร้างความผูกพันค่อองค์กรของพนักงาน

หากองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงานและสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับ  
พนักงานในองค์กรได้อย่างแท้จริง ผลดีค่อองค์กรคือ องค์กรจะสามารถลดอัตราการขาดงาน  
โดยได้รับผลตอบรับจากลูกค้าที่ดีขึ้น และมียอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สามารถเพิ่มผลตอบแทน  
ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเพิ่มการลงทุนในองค์กรได้ โดยผลดีค่อพนักงานคือพนักงานมี  
สัมพันธ์ภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และมีแนวทางที่  
ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน  
ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงค้ำประกันสัญญาค่อองค์กรและทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ

ผลเสียหากพนักงานไม่มีความผูกพันค่อองค์กร

1. อัตราการเข้าออกของพนักงานสูงพนักงานจะลาออก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์  
ที่มีอยู่ในการหาที่ทำงานแห่งใหม่ หากพวกเขาไม่ผูกพันค่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน



2. องค์การสูญเสียเงินในการฝึกอบรมจำนวนมาก องค์การต้องสูญเสียเวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ลาออกไปจากองค์การด้วยความสูญเสีย
3. ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง พนักงานที่เหลือยู่อาจต้องรับภาระงานหนักเกินไปโดยปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขที่พนักงานคนเก่าทิ้งไว้ อาจคอยขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนอื่น ๆ ได้

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานขององค์การ

งานแต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามชนิดและประเภทขององค์การ ซึ่งได้มีนักทฤษฎีองค์การและนักบริหารองค์การได้ศึกษาลักษณะงานในองค์การ และได้มีการออกแบบงานเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทขององค์การนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การอยู่รอดและมีความมั่นคง ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในองค์การ รายละเอียดของลักษณะงานจะกล่าวได้ต่อไปนี้

ความหมายของปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะงานในองค์การนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

Kate and Kahn (1966, p. 362) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกถึงความสำคัญ ต้องใช้หลักการ เทคนิค ใช้ทักษะ ตลอดจนวิธีปฏิบัติ เกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นงานที่ต้องใช้ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

Hackman and Laler (1971, pp. 259-286) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับสิทธิ์เสรีภาพในขอบเขตหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับผลการปฏิบัติ ไม่ว่าจะไปในทิศทางบวกหรือลบ

Mottaz (1987, pp. 467-482) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ว่า หมายถึง งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้นและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและในการปฏิบัติงาน

Franklin (1975, p. 455) ได้กล่าวถึงลักษณะงานไว้ว่าเป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนความรู้สึกว่ามีเกียรติและภาคภูมิใจในงานที่ทำ

อพชา ชัยมงคล (2538, หน้า 110) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า มีความแน่นอน ยั่งยืน มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจว่า การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพที่จะเลือกวิธีการปฏิบัติงาน สามารถกำหนด

ระยะเวลาในการทำงานได้เอง แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตของบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ งานที่มีคุณค่า ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานนั้น

ความสำคัญของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ได้แก่ งานที่ท้าทาย งานที่หลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การที่บุคคลได้ทำงานที่เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง มีเกียรติจากบุคคลทั่วไป ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยลักษณะงานไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221-223) กล่าวว่า โดยปกติพนักงานต้องการทำงานที่ท้าทายงานที่มีความหมายพอประมาณที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างที่สุด งานที่มีความหมายน้อยเกินไปจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้รู้สึกตึงเครียด และงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงสุด

ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรไปแล้วต้องการเห็นความสำเร็จหรือผลงานนั้น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเขาต้องการที่จะมีความสามารถมีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารควรให้บุคลากรแสดงออกถึงความสำเร็จของผลงานตามความสามารถ นั่นคือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และเมื่อบุคลากรทำงานเป็นผลสำเร็จ บุคคลอื่นยอมรับในผลงาน ทำให้เขามีความภาคภูมิใจยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (เจริญชัย โชติช่วง, 2531, หน้า 7) ฉะนั้นผู้บริหารต้องรับทราบในผลงานของเขา โดยการให้บำเหน็จความดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนให้รางวัลเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (อุทัย หิรัญ โท, 2531, หน้า 219)

การที่บุคคลจะมีความสุขในการทำงานและทำงานได้ดีที่สุด ปัจจัยสำคัญคือ การรับรู้การปฏิบัติงาน รับรู้กระบวนการทำงานอย่างชัดเจน รู้ถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้วิริยะอุตสาหะ หลักการ เทคนิค และทักษะต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่องานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาในการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและอันจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน สำหรับปัจจัยลักษณะงาน 5 ด้าน ที่มีความเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับองค์การที่ศึกษา คือ ด้านที่ 1 ความมีอิสระในงาน ด้านที่ 2 ความหลากหลายของงาน ด้านที่ 3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านที่ 4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่ 5 ผลป้อนกลับของงาน

1. ความอิสระในงาน (Task Autonomy) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีสิทธิและเสรีภาพภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยไม่มีผู้ใดเข้ามาก้าวล่วงหน้าที่ ความอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนในการปฏิบัติงาน

ความอิสระในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง (Steers & Potter, 1978, pp. 318-325) เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งไปกว่านั้นการใช้การควบคุมพิเศษอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด จะสร้างความกดดันให้คนที่หากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ เข้า จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาได้ตอบโดยการลาออกจากงานนอกจากนี้ในงานที่มีอิสระต่ำ คนที่ทำงานอาจรู้สึกว่ความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเนื่องมาจากการทำงานที่ดี หรืองานที่ไม่มีความสามารถของคนอื่น ๆ หรือผู้บังคับบัญชา (Porter, Lawler & Hackman, 1975, pp. 277-278) ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรค์ และความพยายามของเขาเอง และผลของการทำงานได้ออกมา การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง หรือแก้ปัญหาด้วยตนเองเขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่นั้น ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1979, pp. 294-295)

2. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความอดสาหกรรมวิริยะในด้านหลักการ วิธีการ เทคนิค และทักษะต่าง ๆ เป็นงานที่มีลักษณะเนื้อหาและวิธีการปฏิบัติกว้างขวาง มีระดับความยากน้อยของความต้องการใช้กฎ ระเบียบ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่หลากหลายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-286) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคนงานและผลกระทบต่อลักษณะงานที่

ปฏิบัติ โดยได้ศึกษาจากพนักงาน โทรศัพท์ 208 คน จากบริษัท โทรศัพท์ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบสอบถามวัดลักษณะงานที่หลากหลาย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในงาน กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานที่ปฏิบัติ จะมีการขาดงานน้อยลง และขณะเดียวกันก็ทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น พฤติกรรมดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถเห็นผลในทางปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากงานที่มีการกำหนดกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย สามารถเห็นผลลัพธ์ได้เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร Hackman and Lawler (1971, pp. 259-286) ได้ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยศึกษาจากพนักงาน โทรศัพท์ จากบริษัท โทรศัพท์ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบสอบถามวัดลักษณะงาน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก

4. งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น (Optional Interaction) หมายถึง งานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น Steers (1977, p. 47) พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากเท่าใดก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และการ ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรอื่นบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร (Sheldon, 1971, pp. 142-150) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมในการทำงานของบุคคลให้เจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว ดังนั้นการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและความพอใจ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและเกิดผลดีแก่องค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทั้งองค์กร สถานการณ์เช่นนี้จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ในสังคม การยอมรับและให้ความร่วมมือจากเพื่อนและผู้บริหาร ย่อมเป็นความภาคภูมิใจของบุคคล

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง งานที่คาดหวังความสำเร็จและผู้ปฏิบัติมีโอกาสรอบว่า คนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากงานที่เปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานของตน

ผลป้อนกลับของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร กล่าวคือ เป็นบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัดแล้ว แนวโน้มจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นผู้ที่มีความสามารถมีส่วนในความสำเร็จของงาน (สุพัฒน์ หนูประดิษฐ์, 2533, หน้า 37)

สรุปได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงผลป้อนกลับจากการทำงานของเขา เขาก็จะยังมีความตั้งใจปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

### รายละเอียดของแหล่งข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

#### โครงสร้างขององค์กร

ลักษณะธุรกิจประเภท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี บริษัทก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2552 เพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นบริษัทญี่ปุ่น 100% การบริหารงานดำเนินงานไปภายใต้ปรัชญาเดียวกันของบริษัทแม่ และเครือข่ายทั่วเอเชีย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างเหนือความคาดหมาย ทুমเทเพื่อชีวิตที่ดีกว่า โดยการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกับวิสัยทัศน์แห่งอนาคต

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทุกคนทุกหน้าที่ โดยยึดมั่นที่จะสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ฝึกฝน และแสดงความสามารถ กล่าวพูดกล้าทำ เพื่อให้ทุกคนได้สร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองสูงสุดเต็ม ตามศักยภาพและความทุ่มเทของแต่ละบุคคล มีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เชื่อว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพ

พนักงานทุกคนในบริษัท เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับทักษะ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน รวมถึงการใส่ใจสุขภาพ ความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิด “An Enterprise Consists Of People” “Talented People are Assets” โดยบริษัทมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

และความผูกพันต่อองค์กร จากพนักงานเข้าใหม่ของบริษัท จำนวน 14 แห่งในประเทศเยอรมัน จำนวน 81 คน พบว่าความสำเร็จในเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนภายในองค์กร จากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในกาบรรลุเป้าหมายนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงหากเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้น ๆ

Baron (1986, อ้างถึงใน จูติมา วงศ์นาค, 2546, หน้า 38) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงานลดลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานในระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร ศิริพงษ์ อินทวดี (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 261 คน พบว่าทัศนคติต่อการประเมินผลและทัศนคติต่อรางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่จำนวน 344 คน ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงานการพึงพิงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กนกพร ทวีพัฒน์ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาคภาคเหนือ และสำนักงานบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 149 คน จากผลการศึกษารังนี้ยังพบว่า มีเพียง 3 กลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดย

พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ซึ่งมีอำนาจการทำนายที่ใกล้เคียงกัน แต่มีอำนาจทำนายแตกต่างจากปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

อริทธิ์ ประกอบสุข (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด กลุ่มพนักงานจำนวน 280 คน พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชีวิตชั้นเนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่าความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด (มหาชน) จำกัด จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง และ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

พิมพ์ชนก เพ็ญเรนทร์ (2547) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รัตนยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรัตนยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรัตนยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความหลากหลายของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.84, SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงทุกด้านและแต่ละด้านก็มีค่าเฉลี่ย ใกล้เคียงกันด้วย

ปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพัน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วน ในด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สุพรรณบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ ในการทำงานกับความผูกพันของข้าราชการครู ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน ปัจจุบัน สถานภาพการสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบ ผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรฟังฟังได้ เป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติประจักษ์ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรีครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การกำหนดประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 250 คน โดยกำหนดใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1976) และโดยใช้ตารางสำเร็จที่ใช้สูตรของยามานะ โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน  $\pm 5\%$  ( $e = 0.05$ ) โดยมีสูตรดังนี้

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

โดย  $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 154 คน ดังนั้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (พนักงาน) ในการวิจัยทั้งหมดคือจำนวน 154 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) ซึ่งเป็น Non-probability โดยใช้แบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จึงทำการออกเก็บข้อมูลของพนักงานที่มาทำงาน

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ ให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย

5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นต้องมากกว่า

0.7

6. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างโดยการพัฒนาแบบสอบถามของ กอบสุข อินทโชติ (2554, หน้า 20) โดยผู้ศึกษานำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ผู้วิจัยได้สร้างโดยการพัฒนาแบบสอบถามของ ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550, หน้า 78-81) โดยผู้ศึกษานำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นคำถามแบบ

เลือกตอบ (Check List) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ต Likert's Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยปัจจัยลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.51 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.51 - 4.50	ความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.51 - 3.50	ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.51 - 2.50	ความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.50	ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ทำการวิจัยจะทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยจะนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1.1 ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 1.2 ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.3 อาจารย์ทวีศักดิ์ ลีลาศ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- 1.4 นายชัยสิทธิ์ ธีรชนเสก เจ้าหน้าที่อาวุโส แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ค็อกนิส

ไทย จำกัด

1.5 นางสาวกอบสุข อินทโชติ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สยาม เดีน โซ้ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1.5 นางสาวกอบสุข อินทโชติ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สยาม เดีน โซ้  
เมนูแพคเจอร์ริง จำกัด

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตาม  
วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยให้ประเมินในลักษณะ ดังนี้

ให้คะแนน 1 ถ้ามั่นใจว่าข้อคำถามใช้ได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่มั่นใจว่าข้อคำถามใช้ได้

ให้คะแนน -1 ถ้ามั่นใจว่าข้อคำถามใช้ไม่ได้

การนำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item  
Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50- 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.50 จะทำการ  
พิจารณาปรับปรุงโดยตัดทิ้งไป ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังนี้

แบบสอบถามด้านความผูกพันองค์กรทั้งหมด 18 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 15  
ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำนวนทั้งหมด 26 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50  
จำนวน 23 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบ  
(Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่า  
คำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยาก  
ง่ายเพียงใด โดยการเข้าพบผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยาน  
ยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบทดสอบจำนวน 30 ชุด ซึ่งได้รับการอนุญาต  
ด้วยดี จากนั้นจึงนำแบบทดสอบ จำนวน 30 ชุด กลับมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่า  
สัมประสิทธิ์ครอนบราค โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้เสนอแนะเป็น  
เกณฑ์การยอมรับไว้ดังนี้

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)  
 ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)  
 จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

ตารางที่ 3-1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ความคิดและการรับรู้ต่อองค์กร	.727
ความรู้สึกต่อองค์กร	.733
พฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร	.852
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	
ความมีอิสระในงาน	.837
ความหลากหลายของงาน	.701
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.780
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.789
ผลป้อนกลับของงาน	.846

จากตารางที่ 3-1 แสดงผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ทดสอบจำนวน 30 ชุด ปรากฏว่าแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านความคิดและการรับรู้ต่อองค์กรค่าความเชื่อมั่น .727 ด้านความรู้สึกต่อองค์กรค่าความเชื่อมั่น .733 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรค่าความเชื่อมั่น .852 และ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านความมีอิสระในงาน .837 ด้านความหลากหลายของงาน .701 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน .780 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .789 ด้านผลป้อนกลับของงาน .846 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุกประการ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูล ดังนี้

ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อ องค์กรกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าพบผู้บริหารและผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ ในการดำเนินการครั้งนี้ ซึ่งก็ได้รับอนุญาตด้วยดี จากนั้นได้เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ชี้แจงวิธีการ

ดูแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับมาในเวลาที่กำหนด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 15 วัน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ จากนั้นได้ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูล ได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่กลับคืนมาซึ่งแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม จำนวน 149 ฉบับ จาก 154 ฉบับ คิดเป็น 96.75%
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วลงรหัส ตามวิธีการวิจัยทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อทำการวิจัย (Statistical Package for The Social Sciences: SPSS) และนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่ออธิบายความหมายต่อไป
3. ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมถึงคำถามปลายเปิด
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังนี้  
ทดสอบปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
  2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่ม แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลด
  3. ค่า  $r$  เข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
  4. ค่า  $r$  เข้าใกล้ -1 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
  5. ค่า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์
- โดยใช้เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 316) คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์นี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และวุฒิการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	57	38.5
	หญิง	92	61.5
	รวม	149	100
อายุ	20-30 ปี	80	53.7
	21-40 ปี	66	44.3
	41 ปีขึ้นไป	3	2
	รวม	149	100



## ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส	โสด	57	38.5
	สมรส	92	61.5
	รวม	149	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	49	33.1
	1-3 ปี	79	52.7
	4-6 ปี	21	14.2
	รวม	149	100
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.7
	10,000-20,000 บาท	101	67.6
	20001-30000	10	6.7
	สูงกว่า 30000 บาท	34	23.0
	รวม	149	100
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	111	74.3
	ระดับบริหาร	38	25.7
	รวม	149	100
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	70	47.3
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	10.8
	ปริญญาตรี	59	39.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.7
	รวม	149	100

จากตารางที่ 4-1 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมาย ได้ดังนี้  
เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5  
และรองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน  
คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาอายุงาน 21-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพสมรส มีจำนวน 92 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 61.5 และ รองลงมา สถานภาพโสด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-3  
ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.2 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี  
จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4-6 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ  
14.2

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่  
10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน  
คิดเป็นร้อยละ 6.7 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 111 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 77.3 ฝ่ายบริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา  
ตอนปลายหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน  
59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และสูงกว่า  
ปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความผูกพัน	อันดับ
ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท	3.42	0.47	ปานกลาง	3
ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร	3.60	0.54	ปานกลาง	2
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร	3.97	0.54	มาก	1
รวม	3.67	0.55		

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อบริษัท โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับ พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.97, SD = 0.54$ ) ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.60, SD = 0.54$ ) ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท ( $\bar{X} = 3.42, SD = 0.47$ )

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อบริษัท	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความผูกพัน	อันดับ
ความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท				
1. บริษัทมองเห็นความสำคัญของพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า พร้อมจะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ	3.55	0.73	มาก	1
2. บริษัทมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม	3.41	0.72	ปานกลาง	2
3. บริษัทมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน	3.29	0.80	ปานกลาง	5
4. ท่านจะทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด	3.55	0.67	มาก	1
5. ท่านนับถือความสามารถและคุณธรรมของผู้บริหารองค์กร	3.39	0.61	ปานกลาง	3
6. บริษัทเป็นแรงบันดาลใจให้นำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน	3.36	0.87	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.47		

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียง 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าบริษัทมองเห็นความสำคัญของพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า พร้อมจะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.73$ ) พนักงานจะทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.67$ ) บริษัทมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X} = 3.41$ ,  $SD = 0.72$ )

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่อองค์การ เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อบริษัท	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความผูกพัน	อันดับ
ด้านความรู้สึกต่อองค์การ				
1. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในบริษัทนี้	3.57	0.73	มาก	3
2. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานและทีมงาน	3.82	0.76	มาก	2
4. ท่านต้องการแนะนำให้คนที่ท่านรู้จักเข้า มาทำงานกับบริษัท	2.99	1.09	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ ของบริษัทอย่างเต็มที่	3.99	0.71	มาก	1
รวม	3.59	0.59		

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียง 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.99, SD = 0.71$ ) กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานกับเพื่อน ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.76$ ) และ การที่กลุ่มตัวอย่าง ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในบริษัทนี้ ( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.73$ )

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร เป็นรายชื่อ

ความผูกพันต่อบริษัท	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความผูกพัน	อันดับ
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร				
1. ท่านต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีกว่านี้	4.13	0.50	มาก	1
2. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.73	มาก	2
3. ท่านพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท	3.80	0.74	มาก	5
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทที่อยู่เสมอ	4.03	0.68	มาก	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัทให้เจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก	3.85	0.73	มาก	4
รวม	3.94	0.54		

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียง 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ดีกว่านี้ ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.50$ ) กลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.54$ ) และปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทที่อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.68$ )

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม

ลักษณะงานปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความอิสระในงาน	3.60	0.51	มาก	4
ด้านความหลากหลายของงาน	3.66	0.54	มาก	2
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.68	0.70	มาก	1
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.64	0.72	มาก	3
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.46	0.56	ปานกลาง	5
รวม	3.61	0.60		

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ใน 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับ พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.68, SD = 0.70$ ) ด้านความหลากหลายของงาน ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.54$ ) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.72$ )

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในงาน เป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความอิสระในงาน				
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.59	0.92	มาก	2
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.98	0.70	มาก	1
3. กฏระเบียบในหน่วยงานให้ความอิสระในการทำงานของท่าน	3.27	0.88	ปานกลาง	4
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.54	0.78	มาก	3
รวม	3.60	0.51		

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.70$ ) กลุ่มตัวอย่างสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.92$ ) และกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.78$ )



ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน เป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความหลากหลายของงาน				
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.90	0.69	มาก	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้ วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ	3.57	0.69	ปานกลาง	3
3. งานของท่านที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติหน้าตลอดเวลา	3.42	0.80	ปานกลาง	4
4. งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่ ท่านสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	3.76	0.79	มาก	2
รวม	3.66	0.55		

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66, SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ( $\bar{X} = 3.90, SD = 0.69$ ) กลุ่มตัวอย่างมีงานในความรับผิดชอบเป็นที่ท่านสนใจและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.76, SD = 0.79$ ) และกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.69$ )

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน				
1. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะ ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	3.83	0.82	มาก	1
2. งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	3.57	0.89	มาก	4
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.68	0.87	มาก	2
4. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้ อย่างชัดเจน	3.64	0.82	มาก	3
รวม	3.68	0.70		

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 0.82$ ) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานกลุ่มตัวอย่างแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.87$ ) และกลุ่มตัวอย่างสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.82$ )

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
1. การทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม	3.40	0.78	ปานกลาง	5
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.44	0.90	ปานกลาง	4
3. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายงานอื่นๆ อยู่เสมอ	3.70	0.90	มาก	2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อแผ่ต่อกัน	4.03	0.88	มาก	1
5. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.61	1.02	มาก	3
รวม	3.64	0.72		

จากตารางที่ 4-10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อแผ่ต่อกัน ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $SD = 0.88$ ) กลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.90$ ) งานที่กลุ่มทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 1.02$ )

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน เป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านผลป้อนกลับของงาน				
1. ท่านสามารถรับทราบว่าตนเองปฏิบัติงาน ได้คืออยู่ในระดับใด	3.67	0.85	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความ สนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.33	0.82	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเห็นคุณค่าใน ความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน	3.25	0.79	ปานกลาง	6
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมา ทำให้ เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.35	0.83	ปานกลาง	5
5. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรม	3.46	0.65	ปานกลาง	3
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.71	0.76	มาก	1
รวม	3.46	0.56		

จากตารางที่ 4-11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46, SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ  
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ใน  
3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไป  
ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 3.71, SD = 0.76$ ) กลุ่มตัวอย่างสามารถรับทราบว่าตนเองปฏิบัติงาน ได้  
คืออยู่ในระดับใด ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.85$ ) และกลุ่มตัวอย่างคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานตรง  
กับความเป็นจริงและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.46, SD = 0.65$ )

### ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นำเสนอข้อมูลในตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยลักษณะงาน	ความสัมพันธ์		
	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท	ความรู้สึกร่องค์กร	พฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร
ความอิสระในงาน	.149	.163*	.328**
ความหลากหลายของงาน	.149	.306**	.537**
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.112	.215**	.273**
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.278**	.399**	.462**
ผลป้อนกลับของงาน	.373**	.230**	.063

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน จะพบว่า มีความสัมพันธ์กัน 11 คู่ ซึ่งสามารถอธิบายตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะงานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในงาน มากเพียงใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มากเพียงใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะงานที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากเพียงใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ใน ด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้าน

ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มากเพียงใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะงานที่มีผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท และด้านความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานมากเพียงใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน

ตารางที่ 4-13 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	27
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	18
ด้านการบริหารองค์กร โดยรวม	12

จากตารางที่ 4-13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (ความถี่ = 27) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (ความถี่ = 18) ด้านการบริหารองค์กร โดยรวม (ความถี่ = 12) ตามลำดับ

สำหรับคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 57 ฉบับ จากแบบสอบถาม 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 38.26 ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นรายด้านตามลำดับ ได้ดังนี้

##### 1. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

พนักงานบริษัทควรจัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินให้พนักงานในทุก ๆ ปี เช่น วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัว โบนัสและการทำงานล่วงเวลา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการการทำงาน ถ้าบริษัทให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี ก็จะตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเทเต็มที่

## 2. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

- 2.1 บริษัทควรจัดหาทุนในการศึกษาต่อให้พนักงาน
- 2.2 บริษัท ควรส่งเสริมการศึกษาต่อในด้านที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีประโยชน์กับหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2.3 บริษัทควรมีการสนับสนุนการศึกษาต่อหลาย ๆ ด้าน
- 2.4 บริษัทควรจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านให้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับภาวการณ์ปัจจุบัน
- 2.5 บริษัทควรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและมีนโยบายส่งเสริมการฝึกอบรมพนักงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- 2.6 บริษัทควรให้โอกาสพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการและตามความสามารถของพนักงาน
- 2.7 บริษัทควรจัดฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีม
- 2.8 บริษัทควรฝึกอบรมพัฒนาเทคนิคการบริหารงานระดับสูง
- 2.9 ผู้บังคับบัญชาควรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทควรจัดให้มีการสอนงานหรือการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

## 3. ด้านการบริหารองค์การ โดยรวม

- 3.1 บริษัทควร ชี้แจงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของงานและความสำเร็จของงานคืออะไร ความคาดหวังขององค์กรต่อผลงานของพนักงาน
- 3.2 บริษัท ควรจัดหน้าที่แต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ปัจจุบันพนักงานแต่ละคนทำงานหลายตำแหน่ง อาจก่อให้เกิดความล่าช้า และผิดพลาดได้
- 3.3 หัวหน้างานสื่อสารกับลูกน้องให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน
- 3.4 บริษัทควรปลูกฝังพนักงานให้มีความรัก และความเชื่อมั่น เพื่อสร้างองค์การให้มั่นคง แข็งแรง
- 3.5 บริษัทควรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะตั้งใจทำงาน
- 3.6 บริษัทควรมีการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านต่าง ๆ



3.7 บริษัทควรเปิดใจ เปิดกว้างในการรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน เสริมสร้าง  
มนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารต่างชาติกับพนักงาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ให้มีความรักและความผูกพันในองค์กรต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 250 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 154 คน จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับคืนจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 96.75 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ เป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความคิดและการรับรู้ต่อองค์กร ความรู้สึต่อองค์กร พฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร แบบสอบถามมีลักษณะแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงานแบบสอบถามมีลักษณะแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยหลักสถิติ เชิงพรรณนา โดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และ .01

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และรองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาอายุงาน 21-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพสมรส มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และ รองลงมา สถานภาพโสด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี มากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.2 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4-6 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 ฝ่ายบริหาร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

## 2. ผลการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท ด้านความรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียง 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าบริษัทมองเห็นความสำคัญของพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า พร้อมจะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ พนักงานจะทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด บริษัทมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียง 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่ กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานกับเพื่อนและ การที่กลุ่มตัวอย่างภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในบริษัทนี้

2.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความอิสระในงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านผลป้อนกลับของงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

2.2.1 ด้านความอิสระในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ กลุ่มตัวอย่างสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ และกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.2.2 ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน

กลุ่มตัวอย่างมีงานในความรับผิดชอบเป็นที่ท่านสนใจและท้าทายความสามารถ และกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ

2.2.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานกลุ่มตัวอย่างแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และกลุ่มตัวอย่างสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน

2.2.4 ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน กลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องคิดต่อประสานงานกับฝ่ายงานอื่นๆ อยู่เสมอ งานที่กลุ่มทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ

2.2.5 ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่างสามารถรับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีอยู่ในระดับใด และกลุ่มตัวอย่างคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรม

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2 ความอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.4 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 -

สมมติฐานที่ 1.5 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ใน ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.6 ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความคิดและการรับรู้ต่อบริษัท และด้านความรู้สึกรักต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1	ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
2	ลักษณะงานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
3	ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
4	ลักษณะงานที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
5	ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
6	ลักษณะงานที่มีผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังสมมติฐานการวิจัย ต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามผลการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่หลากหลาย หรือการทำงานที่ไม่จำเจ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานย่อมเป็นการท้าทายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน ทำให้ตนเองมีความรู้สึกถึงความสำคัญต่องานและต่อองค์กรจนเกิดเป็นความรู้สึกส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรย่อมสูงกว่างานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนแบบแผน โดยไม่สามารถนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือไม่สามารถแสดงความสามารถของตนเองออกมาได้ ความผูกพันย่อมมีน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิษญากุล ศิริปัญญา (2545, หน้า 48) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้า เขต 1 (เชียงใหม่) พบว่าปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ร.ศ. ปิยะ ทองเจริญ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานให้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานสามารถแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชีวิตชั้นเนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่าความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและ

องค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถของพนักงาน รวมถึงการได้ทำงานที่หลากหลายก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยพนักงานในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้นซึ่งยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชีวเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่าความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ การทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนทำให้งานที่สำเร็จออกมามีประสิทธิภาพ สุกุมิตร บัวเสนาะ (2546)

สมมติฐานที่ 5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เพ็ญเรนทร์ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ และต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความหลากหลายของงาน จากผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.84$   $SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงทุกด้านและแต่ละด้านก็มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันด้วย

สมมติฐานที่ 6 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลงานของพนักงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ พิษบัวคำ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงงานประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนปัจจุบัน สถานภาพการสมรส และตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน การ รับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการ ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลของการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเพิ่มให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจต้องปรับปรุงและเสริมสร้างดังนี้

1.1 ด้านความคิด องค์กรควรมีการประกาศนโยบายหรือเป้าหมายที่ชัดเจนเข้าใจ ง่ายต่อพนักงาน และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติตามนโยบาย ของบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้ นโยบายของบริษัทประสบความสำเร็จ และเกิดการยอมรับในระบบการบริหารองค์กร

1.2 ด้านความรู้สึก องค์กรควรนำทฤษฎีด้านแรงจูงใจมาใช้ เช่นการให้รางวัลเมื่อ พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การปรับปรุงหรือเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้าง เสริมให้พนักงานรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถือเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ให้ทำงานกับบริษัทตลอดไปและลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

1.3 ด้านพฤติกรรม ผู้บริหารควรมีการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักงาน พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และควรศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นใน

บริษัท และแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อลดปัญหาการขัดแย้ง และความ  
เปื้อนหน้าของพนักงาน

2. ผลของการศึกษาลักษณะที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งใน  
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใน  
เชิงบวก ดังนั้นเพื่อเพิ่มให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจต้องปรับปรุงและ  
เสริมสร้างดังนี้

2.1 ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีนโยบายด้านการส่งเสริมให้พนักงานใช้  
ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่หลากหลาย เพื่อดึงความสามารถของพนักงาน  
ออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องจัดหาในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม  
เสมอภาค โดยการพิจารณาประเมินจากผลการปฏิบัติงาน และผลงาน

2.2 ควรมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความ  
พึงพอใจในงาน ทำให้เกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการ  
ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิด  
ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือ  
ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อความสามัคคี

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรม  
องค์กร บรรยากาศองค์กร เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยอื่น ๆ  
เช่น ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพองค์กร ลักษณะการบริหารงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นต้น  
เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้ดี

3. เนื่องจากการศึกษาคั้งนี้อยู่ในช่วง บริษัทที่ศึกษาวิจัย ก่อตั้งเพียง 4 ปี จึงอาจจะส่งผล  
ต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในช่วงระยะสั้น ดังนั้นจึงควรมีการ  
ศึกษาวิจัยประเด็นเดียวกันเพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น  
เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความ  
ผูกพันในองค์กร

## บรรณานุกรม

- กอบสุข อินทรโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกพร ทวีพัฒน์. (2550). *การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม: กรณีศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กนกวรรณ แสงหาญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. (2548). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมแอมวิท จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กฤตวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง. (2547). *ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มิตรชุบชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วงศ์นาค. (2546). *การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา  
บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,  
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปิยะ ทองเจริญ, ร.ด. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัด  
สมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ชนก เเพ็งเรนทร์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
รถยนต์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา  
พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. รายงานการค้นคว้าแบบ  
อิสระเชิงบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลัดดา ธาราศักดิ์. (2552). *การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูใน  
โรงเรียนศรีราชา สังกัดพนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เจ เอส แอล จำกัด (มหาชน).*  
ภาคินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน: กรณีศึกษา  
เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกมิตร์ บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทชีวิตเนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลัง และวิรตี โกมุทวิงษ์. (2547). ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท ฮีวเวลด์ – แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกาเว สำราญคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), 11-16.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- สุกานดา สุภคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพจน์ รุ่งเจริญ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานขององค์การและระดับการยอมรับดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าเพื่ออุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(3), 30-31.

- สุริสวัสดิ์ สุวรรณเวช. (2550). *Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการทรัพยากรบุคคลประเทศไทย.
- โสภณ ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิทธิพร ประกอบสุข. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโต โมบิล จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- AlphaMeasure's Reporting System*. (2008). Retrieved November 11, 2009, from <http://alphameasure.com/reporting.html>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Amstrong, M. (2000). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guideline*. London: Kogan Page.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535-546.
- Franklin, J. L. (1975). Down the organization: Influence processes across levels of hierarchy. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 153-164
- Hackman, R. & Edward, E. L. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied psychology*, 55(3), 259-286.
- Herbert, A. J., (1976) *Principles of Guidance* (6 th ed). New Delhi: Tara McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organization commitment . *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- ISR survey. (2004). *Creating competitive advantage from your employees: A global study of employee engagement*. Retrived January 12, 2011, from <http://www.ISRINSIGHT.com>

- Kate, D. & Relert, K. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Mattaz, C. J. (1987). Analysis of the relationship between work satisfaction and organization commitment. *Sociological Quarterly*, 28(2), 541-558
- Perrin, T. (2009). *Employee Engagement, Evolving Enterprises, Information & knowledge management*. Retrieved March 9, 2009, from <http://www.reach1to1.com/2009/03/09/employee-engagement-drives-business-performance.htm>.
- Porter, L. W. et al. (1974). Organizational commitment: Job satisfaction and turnover among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psycholog*, 59(5), 603-609
- Robinson D., Perryman, S. & Hayday, S. (2009). *Institute for Employment Studies, The Driver of Employee Engagement*. Retrieved November 9, 2009, from <http://Employee engagement/Reference/The Drivers of Employee Engagement.htm>.
- Sheldon, M. E. (1971). Invesment and involvement as mechanism production commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-140
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 48.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3th ed). New York: McGraw-Hill.
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagemen and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in your Organization*. London: Kogan Page.
- Yamane, T. (1976). *Elementary Sampling Theory*. New York: Prentice Hall.

ภาคผนวก



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์  
แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ จะเก็บเป็นความลับ ผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม จึงไม่มีผลหรือก่อให้เกิดปัญหาใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด และครบทุกข้อ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ส่วน คือ

- |           |  |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคล                              |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน |
| ส่วนที่ 3 | ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ           |
| ส่วนที่ 4 | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม   |

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่า ตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานของพนักงาน

### ความหมายในแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ในเรื่อง ความคิดเห็นที่ดี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันกับองค์กร การแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนเองในการทำงานได้

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ในการปฏิบัติงานเป็นงานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ เริ่มต้น จนถึงที่สุดกระบวนการของงานระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนหรือลักษณะงานเป็นอย่างไร

การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลต่างหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีผลลัพธ์ออกมาชัดเจนเป็นชิ้นงาน หรือสำเร็จตามเป้าหมาย

### ตอนที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วเลือกโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ  1) 20-30 ปี  2) 31-40 ปี  
 3) 41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพการสมรส  
 1) โสด  2) สมรส
4. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท)  
 1) น้อยกว่า 1 ปี  2) 1-3 ปี  
 3) 4-6 ปี  4) 7-10 ปี  
 5) 10 ปีขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา ค่ากะ เบี้ยเลี้ยง และค่าอาหาร)  
 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท  2) 10,000-20,000 บาท  
 3) 20,001-30,000 บาท  4) สูงกว่า 30,000 บาท
6. ระบุตำแหน่งงาน  
 1) ระดับปฏิบัติการ  
 2) ระดับบริหาร
7. ระดับการศึกษา  
 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า  2) อนุปริญญา หรือเทียบเท่า  
 3) ปริญญาตรี  4) สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วเลือกโดยทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น(✓)					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	5	4	3	2	1	
ความคิดและการรับรู้ต่อองค์กร						
1. องค์กรมองเห็นความสำคัญของพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าพร้อมจะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ						1 [ ]
2. องค์กรมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม						2 [ ]
3. องค์กรมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน						3 [ ]
4. ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด						4 [ ]
5. ท่านนับถือความสามารถและคุณธรรมของผู้บริหารองค์กร						5 [ ]
6. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้นำสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน						6 [ ]
ความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กร						
7. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้						7 [ ]

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น(✓)					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	5	4	3	2	1	
8. ท่านมีความสุขในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานและทีมงาน						8 [ ]
9. ท่านต้องการแนะนำให้คนที่ท่าน รู้จักเข้ามาทำงานกับองค์กร						9 [ ]
10. ท่านได้รักษาชื่อเสียงและ ผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร						10 [ ]
11. ท่านต้องการพัฒนาความสามารถ ในการทำงานให้ดีกว่านี้						11 [ ]
12. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย						12 [ ]
13. ท่านพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร						13 [ ]
14. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมอ						14 [ ]
15. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กรให้เจริญก้าวหน้าเป็นอย่าง มาก						15 [ ]

### ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเลือกโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

#### ระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น(✓)					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	5	4	3	2	1	
<b>ความมีอิสระในงาน</b> 1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของ ตนเองได้						1 [ ]
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของ ตนเอง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้						2 [ ]
3. กฏระเบียบในหน่วยงานให้ความ อิสระในการทำงานของท่าน						3 [ ]
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งๆใหม่ ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ						4 [ ]
<b>ความหลากหลายของงาน</b> 5. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้าน ประกอบกัน						5 [ ]
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบ ใหม่ๆ						6 [ ]
7. งานของท่านที่ทำงานที่ใช้ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา						7 [ ]

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น(✓)					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	5	4	3	2	1	
8. งานในความรับผิดชอบของท่าน ยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน						8 [ ]
9. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามี ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงาน อย่างไร						9 [ ]
10. งานในหน้าที่รับผิดชอบของ ท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ ชัดเจนเป็นระบบ						10 [ ]
11. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี						11 [ ]
12. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จ ของงานได้อย่างชัดเจน						12 [ ]
13. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานในหน่วยงานของ ท่านเป็นการทำงานเป็นทีม						13 [ ]
14. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ ท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี						14 [ ]
15. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายงานอื่นๆ อยู่ เสมอ						15 [ ]
16. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรี เอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน						16 [ ]

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น(✓)					สำหรับผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	5	4	3	2	1	
17. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน						17 [ ]
<b>ผลป้อนกลับของงาน</b> 18. ท่านสามารถรับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีอยู่ในระดับใด						18 [ ]
19. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ						19 [ ]
20. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน						20 [ ]
21. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมา ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น						21 [ ]
22. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริงและยุติธรรม						22 [ ]
23. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ ผลงานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้						23 [ ]

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านคิดว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคือ

1 .....

2 .....

3 .....

กรุณาระบุข้อเสนอแนะของท่านเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวฉิษชานันท์ คงงาม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา