

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

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y
ในเมืองคุณหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

หลิว ยู่ หง

TH0017528
28 ก.ย. 2554
293969

เริ่มบริการ
17 ส.ค. 2555

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

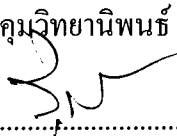
คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ หลิว ยู่ หง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน

(ดร.อริปัตย์ คลีสุนทร)


.....กรรมการ

(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

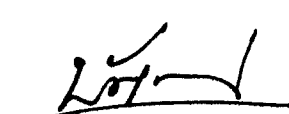

.....กรรมการ

(ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)


.....กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ นนทศักดิ์)

วันที่ ๘/ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องให้ความห่วงใยต่อผู้วิจัยเสมอมาผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. สมบัติ ชำรงสินถาวร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ช่วยกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเอาใจใส่และให้กำลังใจตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. อธิปัติย์ คลี่สุนทร ประธานกรรมการสอบปากเปล่า วิทยานิพนธ์ ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ กรรมการสอบปากเปล่า ดร. สมบัติ ชำรงสินถาวร กรรมการสอบปากเปล่า และ ดร. สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบปากที่ได้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ช่วยตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์ คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว และอาจารย์ทุกท่าน มหาวิทยาลัยบูรพาให้ความช่วยเหลือและกำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดา บิดาเป็นอย่างมากที่ให้การสนับสนุน และกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ พี่น้องตลอดจนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามในการทำวิทยานิพนธ์และสำเร็จการศึกษา

หลิว ชู่ หง

50921091 : สาขา : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร/ ความผูกพันต่อองค์กร/ คุณหมิง/ สาธารณรัฐประชาชนจีน

หัวข้อ หง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศ

สาธารณรัฐประชาชนจีน (STUDY OF FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF COMPANY Y EMPLOYEES IN KUNMING CITY, CHINA) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : สุริยัน นนท์ศักดิ์, Ed.D., สมบัติ ช่างสินถาวร, D.B.A., 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2554.

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กรธุรกิจที่มลชลยุนนาน ประเทศจีนได้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท Y กับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ในบริษัทไทย ในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท Y กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท Y จำนวน 30 ราย และผู้บริหารของบริษัทในประเทศไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test) และ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้บริหารของบริษัทไทย ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า

1. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ ได้แก่ ทฤษฎีของพอร์เตอร์ และเสตซีร์ บาโรน ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีการลงทุน ทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนและแนวคิดของขงจื้อ รวมถึงผลการศึกษาของ หลิงเหวินฉวน จางจื้อซัน และฟางลี่ไ่
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศจีน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน และด้านองค์กร ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานบริษัท Y ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศจีน กับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ในบริษัทไทย ในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทไทย ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประจัน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และเสนอความคิดเห็นในการทำงานเป็นต้น ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานมีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับกำหนดนโยบายและขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นต้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน จัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

50921091: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; MM.
(HUMAN RESOURCE MANAGEMENT).

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL / COMMITMENT OF COMPANY/
KUNMING CITY / CHINA

LIU YU HONG: STUDY OF FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF COMPANY Y EMPLOYEES IN KUNMING CITY, CHINA. THESIS ADVISOR: SURIYAN
NONTASAK, Ed.D., SOMBAT THAMRONGSINTHAWORN, D.B.A. 83 P. 2011.

The objectives of this research were to study the application of Chinese principles and theories of organizational commitment to company employees in Kunming city Yunan, the people republic of China and to investigate the factors affecting organizational commitment of Y company employees. The samples composed of 30 employees and 8 Thai company executives. The research instruments were questionnaire and interview. The statistics for data analyses were percentage, mean (\bar{x}) standard deviation (SD) t-test F-test (One – Way ANOVA), Meanwhile, the interviews was used with 8 executives based on qualitative study.

The results of this research were as follows:

1. The application of Chinese principles and theories of organizational commitment of Confucius thoughts and teaching and got along with the studies of Ling Wenquan, Zhang Zhican and Fang Liluo were congruenced with western studies of Porter and Steers' theory, Baron theory, Side-bet theory, Herzberg's two-factor theory and Cooper's Need theory.
2. Factors affecting organizational commitment of Y company employees in Kunming city, China, as a whole were in the moderate level, when considering each aspects, it showed that the work enviroment, the security and advancement, and the organizational aspect were high to low of mean scores respectively. When hypotheses were tested, there were indicated that Y company employees in Kunming city, China: classified by different experiences, gender and level of education found statistically insignificant differences both as a whole and each aspects.
3. Compare the Y company employee with the interview that were views of factors affecting organizational commitment of managers from Thai companies in Chonburi. The result was the organizational aspect, the work environment, and the employee development was same as the interview of managers in Thai companies.
4. Investigated the development way of factors affecting organizational commitment from employee in Y company, Kunming city, China. The results were as follows: About the organizational aspect: Give employees the opportunity to participate in decision making, problem solving, and comments. About the employee development aspect: Company policy and level of job promotion. About the work environment aspect: Establishing the company atmosphere, tools of work necessary, and organizational activities.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวทาง ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความผูกพันต่อองค์กร.....	7
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท Y.....	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในตะวันออก.....	36
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท Y ในเมือง คุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.....	37
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y.....	42
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหาร ในประเทศไทย.....	47
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการศึกษา.....	57
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
2	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม.....	38
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านองค์การ.....	39
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	40
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน.....	41
6	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามเพศ.....	42
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในบริษัท Y.....	45
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในบริษัท Y.....	46

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกกำลังเข้าสู่เศรษฐกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่จึงส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร การสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีในทุกระดับจะทำให้เกิด การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร การที่องค์กรจะพัฒนาในทุกด้านอย่างมีสัมฤทธิ์ผล ได้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรเพราะทรัพยากรเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ หรือความมั่งคั่ง เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการผลิต (สุริยัน นนทศักดิ์, 2553) ทรัพยากรเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่มีค่าต่อองค์กร แบ่งเป็น ทรัพยากรรูปธรรมและทรัพยากรนามธรรม

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนคือพนักงานและทีม ซึ่งมีความจำเป็นต้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือ ลดปัญหาความขัดแย้งรวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (วิชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (อรประภากร รัตนหิรัญกร, 2542, หน้า27) เป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัทก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร

ศตวรรษที่ 21 การลงทุนและการบริโภคในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนต่างก็มีสถานการณ์ดี โดยเฉพาะในชายแดนภาคตะวันตกเฉียงใต้ของจีน เพราะได้ร่วมโครงการGMS (Greater Mekong Subregion) โครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ.2550) โครงการ GMS เป็นความร่วมมือของ 6 ประเทศ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และจีน (ยูนนาน) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยมีธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB: Asian Development Bank) เป็นผู้ให้การสนับสนุนหลัก กลุ่มประเทศ GMS มีพื้นที่รวมกันประมาณ 2 ล้าน 3 แสน ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ พื้นที่ของยุโรปตะวันตก มีประชากรรวมกันประมาณ 250 ล้านคน และอุดมสมบูรณ์ไปด้วย ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังเป็น

จุดศูนย์กลางในการเชื่อมโยงติดต่อระหว่างภูมิภาคเอเชียใต้ เอเชียตะวันออก และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โครงการ GMS มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม การเกษตรและบริการ สนับสนุนการจ้างงานและยกระดับ ความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางเทคโนโลยีและการศึกษาระหว่างกันตลอดจนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งเสริมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถรวมทั้งโอกาสทางเศรษฐกิจในเวทีการค้าโลก ระหว่าง 4-5 กรกฎาคม 2548 จีนได้เป็นเจ้าภาพการประชุม GMS Summit ครั้งที่ 2 ณ นครคุนหมิง โดยผู้นำได้ออกแถลงการณ์ร่วมคุนหมิง (Kunming Declaration) ซึ่งมีเป้าหมายคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความปรองดองและความมั่งคั่งของอนุภูมิภาครวมถึงความพยายามในการลดปัญหาความยากจนและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสนับสนุนให้มีการติดต่อ และการแข่งขันระหว่างกัน นอกจากนี้ ผู้นำประเทศ GMS ได้แสดงเจตนารมณ์ให้มีการลงนามในภาคผนวกและพิธีสารแนบท้ายของความตกลงขนส่งข้ามพรมแดน (GMS Cross-Border Transport Agreement) ให้เสร็จครบถ้วนภายในปี 2548 และเห็นชอบกับความริเริ่มในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ โดยให้การคุ้มครองระบบนิเวศของพื้นที่ป่าไม้และต้นน้ำในอนุภูมิภาคภายใต้โครงการ GMS Bio-diversity Corridor ทั้งนี้ได้มีการลงนาม ข้อตกลงในเรื่องการขนส่ง การค้าพลังงาน การควบคุมโรคติดต่อในสัตว์ และการสื่อสารโทรคมนาคม และลาวรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม GMS Summit ครั้งที่ 3 ในปี 2551 (กองส่งเสริมเศรษฐกิจสัมพันธ์และความร่วมมือ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ, 2550)

เมืองคุนหมิง เป็นเมืองเอกในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ชายแดนภาคตะวันตกเฉียงใต้ของจีน มีแม่น้ำสำคัญหลายสาย เฉพาะแม่น้ำโขงไหลลงสู่ประเทศพม่า ลาว ไทย กัมพูชา เวียดนามต่าง ๆ เป็นเส้นทางสำคัญสายหนึ่งทางธุรกิจค้าเข้าสู่ออกระหว่างประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย เศรษฐกิจ คุนหมิงมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในบรรดาเมืองทั้งหมดในจีน รัฐบาลจีนได้ให้ความสนใจคุนหมิงมากขึ้นและตั้งใจจะพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางคมนาคมระดับนานาชาติ เนื่องจากได้ร่วมโครงการ GMS มีการสร้างทางรถไฟ และทางหลวงมากมาย เชื่อมต่อระหว่างคุนหมิงกับ ไทย เวียดนาม และลาว เพื่อเตรียมเส้นทางคมนาคมขนส่งจากคุนหมิงถึงท่าเรือทางทะเลต่างๆ

บริษัท Y เป็นบริษัทผลิตกล่องหีบห่อ เป็นบริษัทเอกชน ตั้งอยู่ที่เมืองคุนหมิง มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. 1997 มีพนักงานทั้งหมด 32 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในแผนกผลิตกล่องหีบห่อ ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานทำงานนานที่สุดในบริษัทนี้ไม่เกิน 4 ปี ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่สุดในปัจจุบัน ทำให้บริษัทต้องเสียเวลาและงบประมาณอย่างมากในการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงานซึ่งเป็น

ผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาของบริษัท ด้วยเหตุนี้ การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท Y จึงเป็นเรื่อง สำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสามารถอธิบายการสูญเสียกำลังคนในองค์กรได้

ด้วยเหตุนี้ จึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัท Y ตลอดจนใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจนโยบายและแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรและองค์กร อีกทั้งยังให้คุณค่าทางวิชาการซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวผู้ศึกษาเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กรธุรกิจที่มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทไทย ในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

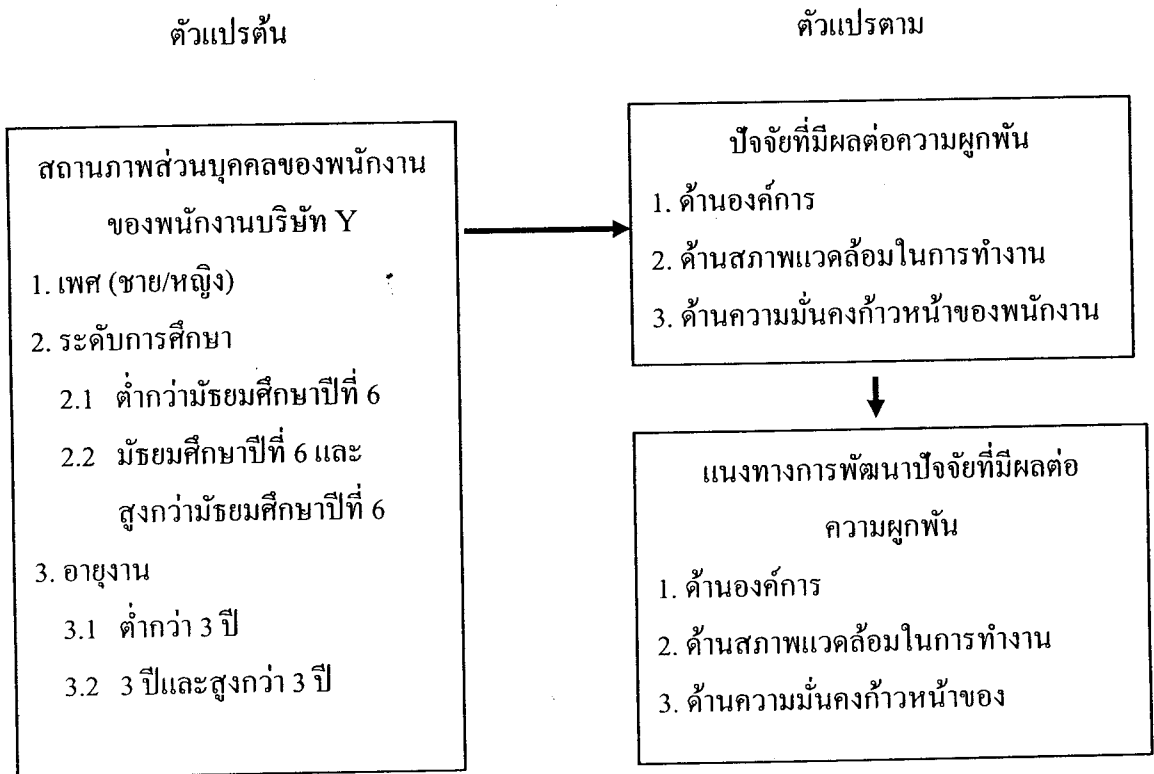
คำถามการวิจัย

1. มีหลักการและทฤษฎีอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กรธุรกิจที่มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน เพศต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัท Y ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกัน
2. พนักงานของบริษัท Y ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกัน
3. พนักงานของบริษัท Y ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท ในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. ทำให้ทราบวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในบริษัท Y
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาและการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน ปฏิบัติงานกับบริษัท Y

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์การธุรกิจที่มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ รวมทั้งปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ 3 ด้าน คือ

1. ด้านองค์การ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์การ หมายถึง บริษัท Y เป็นบริษัทผลิตรถยนต์ เป็นบริษัทเอกชน ตั้งอยู่ที่เมืองคุนหมิง มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ.1997
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท Y เมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายการผลิตรถยนต์ในปี 2553
3. เมืองคุนหมิง หมายถึง เป็นเมืองเอกในมณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ชายแดนภาคตะวันตกเฉียงใต้ของจีน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัท Y ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน
5. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท Y มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อบริษัท Y ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภาคภูมิใจ ยอมรับในจุดมุ่งหมายของบริษัท Y (Muchinsky, 2003, p. 274) เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท Y และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของบริษัท Y ต่อไป (Mowday, 1982, p. 27) สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548, หน้า 19)
 - 5.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่าง แนบแน่น ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยสำคัญๆที่ได้นำเสนอทัศนคติความผูกพันต่อองค์การในแง่มุมเดียวกับอัลเลนและเมเยอร์ ได้แก่ เมาว์เคย์ สเตียร์ พอร์เตอร์ บูชานัน และแคนเตอร์ เป็นต้น

5.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน โดยนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของอัลเลน และเมเยอร์ในแง่มุมมองนี้ได้แก่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่นำเสนอทฤษฎี “SIDE-BET THEORY” และฮริบเนียนีค และอัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) เป็นต้น

5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งผู้ที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ในแง่มุมมองนี้ คือ วีเนอร์ (Weiner, 1982)

6. ผู้บริหารคนไทย หมายถึง เป็นผู้จัดการหรือเจ้าของบริษัทคนไทยในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

7. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท Y

7.1 ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของบริษัท Y ได้แก่ พนักงานมีหน้าที่เด่นชัด บริษัทกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Porter & Steers, 1973)

7.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และรูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนของบริษัท Y (Porter & Steers, 1973)

7.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีการปลอดภัยและมั่นใจในงานที่ตนเองทำอยู่ว่าสามารถจ่ายผลตอบแทนได้อย่างต่อเนื่อง ตราบเท่าที่พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภายในบริษัท Y (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549, หน้า 6)

บทที่ 2

แนวทาง ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Y
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พบว่านักวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยสำคัญ ๆ ได้พอสังเขป ดังนี้

เบเกอร์ (Becker, 1960, p. 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนนั้นว่า “Side-bet” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้น ระดับความผูกพันของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งลงทุนไป

แคนเตอร์ (Kanter, 1968, p. 499) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะห่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นการประเมิน

องค์การในวัฒนธรรม โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน ลอจ มีร์กซ์, 2540, หน้า 51) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่ผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

พอร์ตเทอร์และคณะ (Porter & et al., 1974, p. 604) นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาว่าเป็นการมีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไป ในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2543, หน้า 5) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความ

จงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์การในทางที่ดี

แคนเตอร์ (Kanter, 1978, p. 499 อ้างถึงใน ชีระ วีระธรรมสาริต, 2542, หน้า 23) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทกำลังกาย และความภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิก

ซาลานซิก (Salancik, 1979) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับ ไคสเลอร์-โดยเห็นว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือต่ำกว่า

พอร์เตอร์ (Porter, 1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เมอร์เดย์ (Mowday, 1982, p. 27) ได้ให้ทัศนะต่อความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลแต่ละคนเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger & et al., 1991, p. 52) ได้เสนอนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกลงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การกับผลลัพธ์ที่ตามมา อันได้แก่ ความอดสาหะมูมานะ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993, p. 198) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลที่จะคงอยู่ มีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องมือวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

แคร์เรล และคณะ (Carrell & et al., 1997, p. 140) แสดงทัศนะถึง ความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็น ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่สะท้อนถึงระดับของการมีส่วนร่วม และคงอยู่กับองค์การของแต่ละคน

มาธิส และแจคสัน (Mathis & Jackson, 1997, p. 73) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ รวมไปถึงความปรารถนาที่จะอยู่ใน

องค์การของแต่ละบุคคล

มิวชินสกี (Muchinsky, 2000, p. 274) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกสำนึก และแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อนายจ้าง หรือองค์การที่ตัวเองอยู่

สเปกเตอร์ (Spector, 2000, p. 217) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ประเภทคือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ลูธาน (Luthans, 2002, p. 235) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี และกระบวนการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรม ทัศนคติความรู้สึกอย่างหนึ่งของพนักงานต่อองค์การ เป็นระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดี ต่อองค์การ เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลแต่ละคนเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่ออยู่กับองค์การนั้นตลอดไปและความเจริญก้าวหน้าขององค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน ลอธ มีร์กซ์, 2540, หน้า 51) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การเป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะ

ทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

แนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548, หน้า 19) ได้เสนอทฤษฎีว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงาน รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่าง แนบแน่น ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยสำคัญๆ ที่ได้นำเสนอทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมเดียวกับอัลเลนและเมเยอร์ ได้แก่ เมาว์เคย์ เสดิเยร์ พอร์เตอร์ บูชานัน และแคนเตอร์ เป็นต้น

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน โดยนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และเมเยอร์ในแง่มุมนี้ ได้แก่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่นำเสนอทฤษฎี "SIDE-BET THEORY" และ ฮริบิเนียค และอลัทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) เป็นต้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งผู้ที่เห็นสอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ในแง่มุมนี้ คือ วีเนอร์ (Weiner, 1982)

ทั้งนี้ อัลเลน และเมเยอร์ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่าประเภท เพราะว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสถานะทางจิตใจผสมผสานกัน ขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พวกเขายังได้กล่าวเสริมอีกว่า แม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งมีผลทำให้การลาออกจากองค์กรลดลง แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจิตใจสูง หมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง หมายถึง จำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่ยอมสูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้วยบรรทัดฐานสูง นั้นแสดงว่า เขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อความถูกต้องทางสังคม

คินแฮม และคณะ (Dunham, Grube, & Castaneda, 1994 อ้างถึงใน จิรากุล วะพันธุ์, 2544) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structure Characteristics) นอกจากนี้ สเตียร์ และมอตทาส (Steers & Mottaz, 1977) ยังพบว่าความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ในเรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) งานที่มีความสำคัญ โดยกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่างานมีความสำคัญ มีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Task Significance) งานเป็นเอกลักษณ์ (Task Identity) และงานมีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety) สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮ็คแมน และโอล์แฮม ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาอาศัย (Organizational Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในการมองเห็นผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กร

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการต้องการได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นและเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจาก ครอบครัว วัฒนธรรม กระบวนหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (Organization Socialization) ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือ และฝังใจ (Frist Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์กร โดยแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-545 อ้างถึงใน นภาพีญ โหมาศวิน, 2533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะว่าความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 48 อ้างถึงใน ประดับ ชัยพฤษย์, 2542) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ที่ตีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
ภรณ์ กิริติบุตร (อ้างถึงใน วรบุษ ทองไพบุลย์, 2543, หน้า 36) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้
 1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
 2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
 3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ

หนทางที่ต้นจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1993) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลงและไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์การ จะมีความปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละ เพื่อ

องค์การ

3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การทำ

ให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ตั้งหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์การสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

โทมัส และแอนเจิล (Thomson & Angle, 1989 อ้างถึงใน อรปภากร รัตนหิรัญกร, 2542, หน้า 27) กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การ หรือพยากรณ์ อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์การซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราขาดงานก็จะต่ำลง

3. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การมาก

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์การ

6. ความผูกพันต่อองค์การ ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญอย่างมากต่อความคงอยู่ขององค์การ และสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพิ่มขึ้น เพราะความผูกพันต่อ

องค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter & Steers, 1973) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การว่าจะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือลาออก มี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจด้านวิชาชีพ

ในขณะที่เฮร์บิเน็ค และอูลูโต (Hrebiniak & Alutto, 1996 อ้างถึงใน ชลดา สิทธิธรรม, 2539) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท

2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน

3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

เมอร์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 21) ได้

ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment)

ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนใน

บทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึ่งพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์กร

บาโรน (Baron, 1997) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 52) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต้องการปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงานความสนใจงาน

สุริยา แก้วประเสริฐ (2551, หน้า 13) ให้ทรรศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน สุริยา แก้วประเสริฐ, 2551, หน้า 13) เห็นว่า องค์กรประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

หลักการและทฤษฎีเพื่อสร้างความผูกพันกับพนักงาน ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติในประเทศจีน

แนวคิดและทฤษฎีเพื่อสร้างความผูกพันกับพนักงาน ที่เป็นแนวทางปฏิบัติในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวคิดของหลิงเหวินฉวน จางจื้อซัน และฟางลี่โล่ (Ling Wenquan , Zhang Zhican & Fang Liluo, 2000) ได้เสนอความผูกพันต่อองค์กรในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้แบ่งองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ยอมรับเป้าหมายขององค์กร พนักงานรู้สึกถึงความ เป็นสมาชิกในองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น ยอมเติบโตและพัฒนา กับองค์กรด้วยกัน โดยไม่คิดค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเผชิญกับกรณีใด ๆ ทั้งสิ้นก็ไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่
2. ความผูกพันด้านอุดมคติ หมายถึง เน้นเรื่องการเติบโตและการพัฒนาของตนแสวงหา อุดมคติของตนเป็นหลักเน้นองค์กรมีโอกาสในทางด้านพัฒนาความรู้เพิ่มเติม จัดการฝึกอบรม

และโอกาสที่ช่วยพนักงานมีความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นหลัก เพื่อแสวงหาอุดมคติของตน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จงรักภักดี มีความรับผิดชอบต่อองค์กร และสังคม

4. ความผูกพันด้านผลประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านผลประโยชน์ขององค์กร ไม่อยากเพราะตัวเองลาออกทำให้บริษัทเกิดค่าเสียหาย

5. ความผูกพันด้านโอกาสการหางานใหม่ หมายถึง พนักงานตระหนักว่าอยู่ในองค์กรนี้ เพราะหางานใหม่ไม่ได้ งานใหม่อาจไม่ดีเหมือนงานเก่า หรือรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนเองยังไม่เพียงพอที่จะไปหางานใหม่ หรือไม่มีโอกาสไปหางานใหม่

หลังเหวินฉวน จางจื้อชุน และฟางลี่โล่ (Ling Wenquan , Fang Zhican & Fang Liluo, 2001) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านด้านจิตใจ เช่น ความไว้วางใจต่อผู้นำการช่วยเหลือชีวิตพนักงาน พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจขององค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านอุดมคติ เช่น ความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ขวัญกำลังใจจากองค์กรที่มีต่อพนักงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เช่น ความสนับสนุนจากองค์กร ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ระดับความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านผลประโยชน์ขององค์กร เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ความเชื่อถือของพนักงานต่อผู้นำ

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านโอกาสการหางานใหม่ เช่น ความพึงพอใจ ค่าตอบแทน ความรู้สึกองค์กรมีการสนับสนุนชีวิตของพนักงาน ความพึงพอใจขององค์กร ความพึงพอใจต่อองค์กร ระดับการศึกษา อายุ โอกาสที่การหางานใหม่

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet Theory)

เบอเกอร์ (Becker, 1976, หน้า 32 อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 16) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่นระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรไปตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุ

การทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จำทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหญ่

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

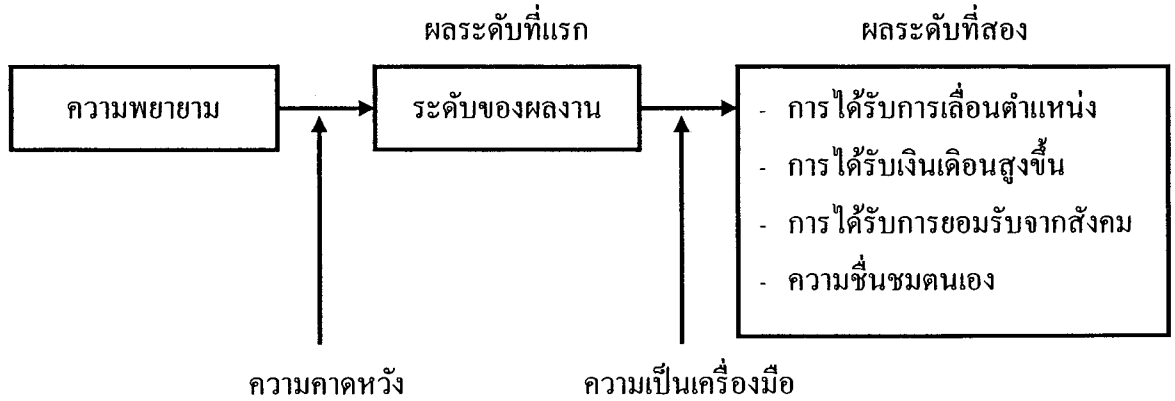
2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กรหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การควบคุมบังคับสภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน

2.2 องค์กรประกอบที่จูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือและโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วรูม (Vroom, 1978 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 49-50) โดย วรูมมองว่าระดับผลงานของคน (ซึ่งวรูมเรียกว่า ผลระดับแรก (First Level Outcome) จะถูกกำหนดโดยความชอบ (Preference) ที่บุคคลผู้นั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในบรรดาวัตถุประสงค์หลายๆอัน (ซึ่งวรูมเรียกว่า ผลระดับที่สอง (Second Level Outcomes หรือ สิ่งที่ปรารถนา (Variance) ตัวอย่าง เช่น หากประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือ ที่มีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณี และผลระดับที่สองที่เขาชอบ คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การยอมรับจากสังคมและ ความชื่นชมในตัวเอง ฯลฯ แนวความคิดอีกอันหนึ่งของวรูมก็คือแนวความคิดเกี่ยวกับความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของคนงานที่เชื่อ หรือคาดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ผลระดับที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้าย คือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของคนงานกับผลระดับแรก จะเห็นได้ว่าความคาดหวังมีลักษณะคล้ายๆกับความเป็นเครื่องมือแต่แตกต่างกันตรงที่ว่าความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการนำเอาความพยายาม มาสัมพันธ์กับผลระดับแรก ส่วน

ความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง ซึ่ง ทฤษฎีของวรูมอาจจะสรุปโดยภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทฤษฎีความหวังของมูลเหตุจูงใจ

จากทฤษฎีความคาดหวังของวรูมนี้ สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารเข้าใจความคาดหวังของพนักงานได้เป็นอย่างดี สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร และอยู่กับองค์กรตลอดไป

4. ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1990 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ โดยตรงแต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยศึกษา อัลเดอเฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) ประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมรยศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยาก

เป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

5. ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper)

คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31-33) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

6. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน กริสรา ลิจุตภูมิ, 2544, หน้า 6-7) ได้สรุปเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดความต้องการ และความต้องการอันอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดไปจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะถูกเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ (ปัจจัย 4 + อารมณ์)

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการ

ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอ่อนใจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและทางด้านความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญรวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self Realization or Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ นี้สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ในองค์การเข้าใจธรรมชาติในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ เช่น การให้ความรับผิดชอบในงานมากขึ้น หรือ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

7. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

โฮแมน (Humans, 1991 อ้างถึงใน สุนิจ ศรีวิหค, 2542) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ ตราบใดที่บุคคลประเมินว่า ส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้น ไม่คุ้มค่ากันความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม

ข้อมูลของบริษัท Y

บริษัท Y เป็นบริษัทผลิตกล่องหีบห่อต่าง ๆ นานาชนิด เป็นบริษัทเอกชน มีที่ตั้งอยู่เมืองคุณหมิง มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ.1997 ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 32 คน

โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท Y มีดังนี้

1. ผู้จัดการใหญ่ 1 คน

มีบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการข้อมูลและงานต่างๆ กระจายไปยังส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป และเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในบริษัท อีกทั้งยังต้องประสานให้พนักงานในทุกๆ ส่วนสามารถทำงานไปตามแนวทางที่

กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อให้สำเร็จตามประสงค์ของบริษัท

2. ผู้จัดการแผนกการตลาด 1 คน

มีบทบาทหน้าที่การบริหารการตลาด ส่งเสริมการตลาด พัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายและมีหน้าที่รักษาลูกค้าไว้ให้บริษัท

3. หัวหน้าฝ่ายการผลิต 3 คน

มีบทบาทหน้าที่บริหารพนักงานปฏิบัติงานในโรงงาน แต่ละคนรับผิดชอบห้องปฏิบัติงาน 1 ห้อง ซึ่งมีหน้าที่ช่วยประสานงานให้แก่พนักงานที่แผนกของตน แบ่งงานตามสายงานต่าง ๆ ช่วยเหลือแก้ปัญหาในห้องปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

4. พนักงานปฏิบัติงาน 27 คน

มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องผลิตกล่องหีบห่อตามสายงานต่างๆ ซึ่งระดับการศึกษาของพนักงานสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานทำงานนานที่สุดในบริษัทนี้อยู่ที่ 3-4 ปี

บริษัท Y ได้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การปรับปรุงพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้การผลิตกล่องหีบห่อ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรทางการใช้เครื่องผลิต อย่างปลอดภัยและอบรมด้านการทำงานร่วมการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตกล่องหีบห่อที่มีคุณภาพสูง และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความปลอดภัยในการทำงาน

ในเมืองคุณหมิง ธุรกิจมีการแข่งขันสูงขึ้น มีบริษัทใหม่ตั้งขึ้นเป็นจำนวนมากเฉพาะ Supermatker เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อพนักงานการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด ทำให้บริษัทต้องเสียเวลาและงบประมาณอย่างมากในการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาของบริษัทด้วยเหตุนี้ การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท Y จึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและสามารถอธิบายการสูญเสียกำลังคนในองค์กรได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

มณี ถาวรทวิวงษ์ (2536, หน้า 51-53) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชวราชกร

๖
๕๘.31422
น.๖๖๗๒
๓.๕

293969

ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงานทุกด้านที่ศึกษา ได้แก่ ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระของงาน ความท้าทายของงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา ต่างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 129-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขตสังกะสีกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่หลากหลาย ผลป้อนกลับของงานความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของตนเอง ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร และโครงสร้างขององค์กร

ประนอม กิตติคุณฎีธรรม (2538, หน้า 82-83) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานคือ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความหลากหลายในงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทักษะต่อองค์กร คือ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและความเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลในองค์กร คือ ทัศนคติของบุคคลต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมดที่

ระดับนัยสำคัญ 0.05

ชลดา สิทธิวรรณ (2539, หน้า 137-140) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะ งานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบผลย้อนกลับของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพที่ได้จาก การทำงานในองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่ พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540, หน้า 66) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐาน การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมใน การบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขต สาธารณสุข 3 พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ ส่วนในลักษณะส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพ การทำงานและสถานภาพสมรส พบว่าไม่แตกต่างกันคืออยู่ในระดับมาก

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผล การปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 261 คน พบว่า ทัศนคติต่อการประเมินผล การปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรทัศนคติต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นงเยาว์ แก้วรกด (2542) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับ

การศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2538, หน้า 82-83) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีของควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างปฏิบัติการบินไทยจำกัด พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย และพบว่า อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ประจำ ตำแหน่ง ความเพียงพอในรายได้ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ความเบื่อหน่ายในงาน ความมั่นคงในการทำงาน ภาระงาน ความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโนมา กรุงเทพฯ 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานและปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ขณะที่ระดับตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เกศรี ศรีเสถียร (2543, หน้า 59-60) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิไล ทองทวี (2544, หน้า 77-79) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีความสำคัญ งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน คือ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และพบว่างานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุษบา มาพบพันธ์ (2544, หน้า 64-69) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ความประจักษ์ในงาน และการคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

✧ สุกมิตร บัวเสนาะ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของ บริษัท ชิวเนชั่นเนล จำกัด จำนวน 185 คน พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานความมีอิสระในการทำงาน ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมถึงความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

✧ สกาว สาราญคง (2547) นักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาระบบบริหารการมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) กล่าวไว้ในสารนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มสมบูรณ”ไว้ว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ทั้งหมด เนื่องจากความพึงพอใจเป็นเพียงความรู้สึกหนึ่งที่ไม่ถาวรแบบแปรปรวนง่ายตามสภาพความต้องการทำให้ในบางสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจไม่เกี่ยวพันกับประสิทธิผลขององค์กรเลย ดังนั้นองค์กรจึงต้องตอบสนอง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพัน ได้ในที่สุด เธอยังให้ข้อสังเกตว่า ในกรณีที่พนักงานไม่มีความผูกพันแต่ไม่ลาออก จะก่อให้เกิดผลเสียที่กระทบถึงประสิทธิผลขององค์กรดังนั้น จึงควรตรวจสอบและหาแนวทางแก้ไข อีกทั้งยังเสนอแนะว่า นายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน โดยกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้ความต้องการขององค์กร และรู้ว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร นอกจากนี้นายจ้างต้องสร้างโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่เขาทำได้ดีที่สุด และเอาใจใส่เขาด้วย เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

งานวิจัยต่างประเทศ

สเตียร์ส (1977) ได้ทำงานวิจัยเรื่องที่มาของความผูกพันต่อองค์กร และผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย การบริหารผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะดีของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของประชากรที่ศึกษาทั้งสองกลุ่ม

Gubman (1987 อ้างถึงใน สกาว สารานุกรม, 2547) ให้มุมมองของการสร้างความผูกพันไว้ว่า ต้องเชื่อมโยง 3 ส่วน ได้แก่ 1.คุณค่าและความรับผิดชอบ ถือเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องหรือวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้พนักงานเต็มใจทำงานในองค์กร 2. โปรแกรม หรือ โครงการต่างๆที่จัดให้พนักงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ การจัดฝึกอบรม ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ จะทำให้เขาอยากอยู่กับองค์กรต่อไป 3. ความสัมพันธ์ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

วัตเลส (Wallace, 1995, pp. 228-255) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และต่อวิชาชีพของทนายความจากองค์กรภาครัฐบาล และภาคเอกชน จำนวน 944คน ที่อยู่ในเขตตะวันตกของประเทศแคนาดา พบว่าการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ทนายความที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่าทนายความที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาครัฐบาล

รอยและ โกส (Roy & Ghose, 1997, pp. 380-386) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์กร จากพยาบาล และแพทย์ ในโรงพยาบาลกาศ์ต้า ในประเทศอินเดีย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และภายนอกโรงพยาบาลของแพทย์ และพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลเพียงตัวแปรเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลได้ในขณะที่การตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลเพียงตัวแปรเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ได้เช่นเดียวกัน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาและความคงอยู่ขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรทำงานได้ดี ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ การสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ลักษณะของงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำหาย งานที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโครงสร้างขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงานในเรื่อง

ลักษณะ และสภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ปัจจัยด้านโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนในเรื่อง เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในเรื่องเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะอธิบายถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัท Y ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท Y ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนประกอบด้วย ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายการผลิต และพนักงานปฏิบัติงานทั้งหมดมี 32 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ 30 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนที่สอง ได้แก่ ผู้บริหารของบริษัทไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ราย ส่งแบบตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

1. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า มีขอบข่ายโครงสร้างด้านผู้ปฏิบัติงานในบริษัท Y เมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีขั้นตอนและวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้
 - 1.1 ศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสารต่าง ๆ ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย

2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้ผู้ตอบแบบ สอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ งานในบริษัท Y ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ลักษณะแบบสอบถามเลือกตอบ และข้อเขียน การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในบริษัทไทย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็น รายบุคคล (Individual Interview) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท ไทยต่าง ๆ ซึ่งการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติ งานในบริษัทไทยต่าง ๆ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหา และตัวแปรของคำถามในแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่ต้องการศึกษา และมีลักษณะซึ่งทุกคนสามารถใช้ข้อเท็จจริงในการตอบได้

3. ทดสอบแบบสอบถาม

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และพิจารณาสำนวนภาษาให้ข้อเสนอแนะ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรของงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91

3.3 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดพิมพ์ให้เพียงพอกับจำนวนผู้ให้ข้อมูล

ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่กำหนด ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 5 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยมาก |
| 3 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย |
| 1 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด |

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

- | | | |
|------------|---------|------------|
| 1.00– 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 1.51– 2.50 | หมายถึง | น้อย |
| 2.51– 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.51– 4.50 | หมายถึง | มาก |
| 4.51– 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างที่จะทำการวิจัย คือพนักงานปฏิบัติงานของบริษัท Y ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์ในบริษัทไทย โดยมีการจัดทำหนังสือจากคณะ เพื่อขออนุญาตถึงผู้จัดการของบริษัทต่าง ๆ ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยเมื่อได้ตรวจสอบแบบสอบถามและข้อมูลการสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลไว้เพื่อวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถิติที่ใช้คือการหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท Y สถิติที่ใช้ คือ ค่า t (t-test) เพื่อการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA)
3. ข้อมูลการสัมภาษณ์ของ ผู้บริหารของบริษัทไทย ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในตะวันออก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในบริษัทไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ราย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	20
หญิง	24	80
ระดับการศึกษา		
มัธยมต้น	22	73.3
มัธยมปลาย อนุปริญญา	4	13.3
ปริญญาโท	4	13.3
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y		
ต่ำกว่า 1 ปี	11	36.7
1-2 ปี	7	23.3
3-4 ปี	6	20.0
มากกว่า 4 ปี	6	20.0
รวม	30	100

จากตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 30 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศพบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ระดับการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ระดับมัธยมปลาย อนุปริญญา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y ต่ำกว่า

1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน ตะวันออก

แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (Confucius, pp. 551-478 อ้างถึงใน สถาบันขงจื๊อเก๋ต, 2554)

แนวคิดของขงจื๊อ

ขงจื๊อ(จีน: 孔子, Confucius) (ตามธรรมเนียม. 8 กันยายน 551 – 478 ปีก่อน ค.ศ.)

ชื่อรอง จ้งหนี เป็นนักปรัชญาสังคมที่มีชื่อเสียงของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผังรากอิทธิพลลึกกลงไปในสังคม

เอเชียตะวันออกมาเป็นเวลาถึง 20 ศตวรรษ หลักปรัชญาของขงจื๊อนั้นเน้นเกี่ยวกับ ศีลธรรมส่วนตัว และศีลธรรมในการปกครอง ความถูกต้องเหมาะสมของความสัมพันธ์ในสังคม และความยุติธรรม และบริสุทธิ์ใจ

หลักความรู้ของขงจื๊อ

ศาสตร์สี่แขนง ที่ขงจื๊อวางรากฐานไว้ ได้แก่ วัฒนธรรม ความประพฤติ ความจงรักภักดี และ ความซื่อสัตย์ โดยวัฒนธรรมเน้นถึงการเคารพบรรพบุรุษและพิธีการโบราณ ยึดถือผู้อาวุโส เป็นหลัก แต่ไม่ยึดติดหรืออายุที่จะหาความรู้จากคนที่ต่ำชั้นหรืออายุน้อยกว่าแปดหลักการพื้นฐานในการเรียนรู้ ได้แก่ สำรวจตรวจสอบ ขยายพรมแดนความรู้ จริ่งใจ แก้ไขดัดแปลงตน บ่มความรู้ ประพฤติตามกฎบ้านเมือง ประเทศต้องได้รับการดูแล นำความสงบสุขมาสู่โลก

ลำดับการเรียนรู้ ได้แก่ พิธีกรรม คนตรี ยิงธนู ขี่ม้า ประวัติศาสตร์ และ คณิตศาสตร์ คุณธรรมทั้งสาม ที่ได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ภูมิปัญญา เมตตากรุณา และความกล้าหาญ

สี่ขั้นตอนหลักการสอน ได้แก่ ตั้งจิตใจไว้บนมรรควิธี ตั้งตนในคุณธรรม อาศัยหลักเมตตาเกื้อกูล สร้างสรรค์ศิลปะใหม่

สี่ลำดับการสอน ได้แก่ คุณธรรมและความประพฤติ ภาษาและการพูดจา รัฐบาลและกิจการบ้านเมือง และสุดท้ายคือวรรณคดี

คำสอนของขงจื๊อว่า 性相近也，习相远也

กำเนิดมนุษย์ล้วน

ละก็ล้วนจะคล้ายกัน

มีธรรมชาติอัน

บ มิผิดมิแหกไหน ๆ

โดยวิทยาเพียร

นรเปลี่ยนประหลาดไป

ผิดกันและผิดไกล

ขณะแผลกก็แลเห็น ๆ

จากคำสอน 性相近也，习相远也 ขงจื้อไม่ได้บอกตรง ๆ ว่า มนุษย์เกิดมาดีหรือร้าย แต่ท่านเน้นคำว่า “习”(xí) ก็คือเน้นการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมการเติบโตของตน สภาพแวดล้อมสังคม และจริยธรรมสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรม คุณธรรมของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลในเชิงบวกต่อปริมาณและคุณภาพผลผลิตของพนักงาน

แนวคิดของหลิงเหวินฉวน จางจื่อซัน และฟางลี่โล่ (Ling Wenquan, Zhang Zhican & Fang Liluo, 2000) ได้เสนอความผูกพันต่อองค์กรในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้แบ่งองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความผูกพันด้านอุดมคติ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
4. ความผูกพันด้านผลประโยชน์ขององค์กร
5. ความผูกพันด้านโอกาสการหางานใหม่

หลิงเหวินฉวน จางจื่อซัน และฟางลี่โล่ (Ling Wenquan, Fang Zhican & Fang Liluo, 2001) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ เช่น ความไว้วางใจต่อผู้นำ การช่วยเหลือชีวิตพนักงาน พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจขององค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านอุดมคติ เช่น ความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ขวัญกำลังใจจากองค์กรที่มีต่อพนักงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เช่น ความสนับสนุนจากองค์กร ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ระดับความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านผลประโยชน์ขององค์กร เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ความเชื่อถือของพนักงานต่อผู้นำ
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านโอกาสการหางานใหม่ เช่น ความพึงพอใจค่าตอบแทน ความรู้สึกองค์กรมีการสนับสนุนชีวิตของพนักงาน ความพึงพอใจขององค์กร ความพึงพอใจต่อองค์กร ระดับการศึกษา อายุ โอกาสที่การหางานใหม่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

เกณฑ์การแปลความหมาย

1.00 – 1.50	หมายถึง น้อยที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง น้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง ปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง มาก
4.51 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 30			
	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยด้านองค์กร	3.15	0.82	ปานกลาง	3
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.73	ปานกลาง	1
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	3.22	0.82	ปานกลาง	2
ในภาพรวม	3.22	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.30$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.22$) และด้านองค์กร ($\bar{x} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านองค์การ

ด้านองค์การ	n = 30			
	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและ ความถนัดของท่าน	3.63	1.18	มาก	1
2. การแบ่งหน้าที่การงานในบริษัทของ ท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมยอมรับได้	3.33	1.26	ปานกลาง	3
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลาย ความรู้ความสามารถ ทำให้ท่านมีความสุข อยู่กับการทำงาน	3.30	1.20	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงาน ในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	3.40	1.24	ปานกลาง	2
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงาน	3.10	1.06	ปานกลาง	5
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาใน การทำงาน	2.97	1.09	ปานกลาง	6
7. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย ของบริษัท	2.33	1.15	น้อย	7
ในภาพรวม	3.15	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.40$) การแบ่งหน้าที่การงานในบริษัทของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมยอมรับได้ ($\bar{x} = 3.33$) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ทำให้ท่านมีความสุขอยู่กับการทำงาน ($\bar{x} = 3.30$) ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน

($\bar{x} = 3.10$) และท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 2.97$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท ($\bar{x} = 2.33$)

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 30			
	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. บริษัทมีบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน	3.00	1.43	ปานกลาง	6
2. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน	3.20	1.18	ปานกลาง	3
3. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.10	0.88	มาก	1
4. ท่านมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานของท่านในบางครั้ง	3.00	0.98	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ	3.33	0.95	ปานกลาง	2
6. บริษัทของท่านเป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีของชุมชนในบริเวณนี้	3.17	1.20	ปานกลาง	4
ในภาพรวม	3.30	0.731	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ($\bar{x} = 3.33$) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน ($\bar{x} = 3.20$) บริษัทของท่านเป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีของชุมชนในบริเวณนี้ ($\bar{x} = 3.17$) และท่านมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานของท่านในบางครั้ง ($\bar{x} = 3.00$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัท มีบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{x} = 3.00$)

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	n = 30			
	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทนี้ได้ตลอดไป	3.37	1.27	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่	3.50	1.00	มาก	1
3. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการทำงานในบริษัทนี้	3.37	1.12	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจกับสัญญาการจ้างงานของบริษัท	3.03	1.21	ปานกลาง	6
5. ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน	3.47	1.16	ปานกลาง	2
6. ท่านรู้สึกว่าโอกาสที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งก่อนข้างจำกัด	2.67	1.02	ปานกลาง	7
7. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้	3.13	1.22	ปานกลาง	5
ในภาพรวม	3.22	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน ($\bar{x} = 3.47$) ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการทำงาน

ในบริษัทนี้ ($\bar{x} = 3.37$) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทนี้ได้ตลอดไป ($\bar{x} = 3.37$) งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.13$) และท่านพอใจกับสัญญาการจ้างงานของบริษัท ($\bar{x} = 3.03$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพโอกาสที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด ($\bar{x} = 2.67$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 6)		เพศหญิง (n = 24)		t	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
ด้านองค์กร	3.19	0.91	3.14	0.81	.125	.901
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.95	3.23	0.67	.955	.348
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	3.12	1.14	3.24	0.75	-.325	.747
ในภาพรวม	3.28	0.90	3.21	0.68	.208	.837

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y
ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์กร	มัธยมต้น (n = 22)			มัธยมปลาย อนุปริญญา (n = 4)			ปริญญาตรีและสูงกว่า (n = 4)		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านองค์การ	3.02	0.77	ปาน กลาง	3.71	1.12	มาก	3.32	0.65	ปาน กลาง
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.15	0.66	ปาน กลาง	3.38	0.83	ปาน กลาง	4.04	0.71	มาก
ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าของพนักงาน ในภาพรวม	3.10	0.82	ปาน กลาง	3.32	0.95	ปาน กลาง	3.82	0.59	มาก
	3.08	0.68	ปาน กลาง	3.48	0.94	ปาน กลาง	3.71	0.47	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้นมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.15$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.10$) และด้านองค์การ ($\bar{x} = 3.02$) ตามลำดับ

พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย อนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านองค์การ ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.38$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.82$) และด้านองค์การ

($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y
ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.766	2	.883	1.341	.279
	ภายในกลุ่ม	17.782	27	.659		
	รวม	19.548	29			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.708	2	1.354	2.853	.075
	ภายในกลุ่ม	12.814	27	.475		
	รวม	15.522	29			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.855	2	.927	1.387	.267
	ภายในกลุ่ม	18.053	27	.669		
	รวม	19.907	29			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.637	2	.818	1.682	.205
	ภายในกลุ่ม	13.136	27	.487		
	รวม	14.773	29			

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี (n = 11)			1-2 ปี (n = 7)		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านองค์กร	2.87	0.79	ปานกลาง	3.08	0.62	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.30	0.85	ปานกลาง	3.21	0.66	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ของพนักงาน	2.84	0.82	ปานกลาง	3.55	0.56	มาก
ในภาพรวม	2.99	0.75	ปานกลาง	3.29	0.52	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3-4 ปี (n = 6)			มากกว่า 4 ปี (n = 6)		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านองค์กร	3.29	1.16	ปานกลาง	3.62	0.59	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.42	0.82	ปานกลาง	3.28	0.62	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ของพนักงาน	3.33	1.00	ปานกลาง	3.40	0.83	ปานกลาง
ในภาพรวม	3.34	0.94	ปานกลาง	3.44	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.30$) รองลงมาคือ ด้านองค์กร ($\bar{x} = 2.87$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 2.84$) ตามลำดับ

พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y 1-2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.55$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.21$) และด้านองค์กร ($\bar{x} = 3.08$) ตามลำดับ

พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.42$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.33$) และด้านองค์กร ($\bar{x} = 3.29$) ตามลำดับ

พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y มากกว่า 4 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านองค์กร ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ($\bar{x} = 3.40$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.28$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.325	3	.775	1.170	.340
	ภายในกลุ่ม	17.224	26	.662		
	รวม	19.548	29			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.136	3	.045	.077	.972
	ภายในกลุ่ม	15.386	26	.592		
	รวม	15.522	29			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.603	3	.868	1.304	.294
	ภายในกลุ่ม	17.305	26	.666		
	รวม	19.907	29			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.991	3	.330	.623	.606
	ภายในกลุ่ม	13.782	26	.530		
	รวม	14.773	29			

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในบริษัทไทย จำนวน 8 ราย

ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 รายเพื่อเป็นความรู้เพิ่มเติมส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

Mr. A ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกบริหาร ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปี
ขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีค่าตอบแทนสวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“บริษัทของเรามีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะของงาน ดังนี้ งานสำนักงาน งานซ่อมบำรุง และงานปฏิบัติการ พนักงานโดยส่วนใหญ่จะได้ทำงานตามที่ตนถนัดเนื่องจากการรับสมัครงานจะให้ระบุตำแหน่งและมีการอธิบายหน้าที่อย่างชัดเจน”

3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“บริษัทให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องการบริหารงบประมาณเท่านั้น เช่น การจ้างงาน การปรับเงินเดือน การจ่ายโบนัส เป็นต้น”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

“หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาไม่สร้างความกดดันมากนักและให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือเมื่อต้องการหรือเมื่อเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือกันและกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่พนักงานอย่างเหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานมีอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัย”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
 “มีการจัดทำระบบที่เลี้ยงพนักงานใหม่ มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี มีการจัดกิจกรรมกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ มีการจัดกิจกรรมเดือนแห่งความปลอดภัยและเชิญพนักงานฉลองร่วมกันเมื่อถึงเป้าหมายชั่วโมงทำงานอย่างปลอดภัยโดยไม่เกิดอุบัติเหตุ ตามที่ตั้งไว้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรการเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ของแต่ละแผนก”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
 “มีความมั่นคงของกิจการบริษัท ความตั้งใจเรียนรู้ และการทำงาน of พนักงาน และการเอาใจใส่ของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา”

7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน

“ต้องมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจของบริษัท ให้ความรู้แก่หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาในการดูแลพนักงานในสังกัด จัดทำแผนการเติบโตของพนักงาน และให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องงานที่ปฏิบัติ และงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่อไปเพื่อเตรียมความพร้อมการเติบโตตามสายงาน”

Mr.B ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องสวัสดิการ และรายได้”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“ในระดับพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัทมีการแบ่งงานตามความถนัดและความสนใจ โดยมีการประเมินทักษะ และความสามารถ โดยการให้เป็นคะแนน และสอบถามความสมัครใจในงานก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนในการรับสมัครงาน บริษัทมีการแบ่งงาน หรือ หน้าที่ ตาม JD”

3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“บริษัทให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างมากในการตัดสินใจโดยผ่านคณะกรรมการตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการเลือกตั้ง”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

“ควรเป็นสถานที่ทำงานที่ดี ด้าน ชีวอนามัย ปลอดภัย กิจกรรม 5 ส มีการทำกิจกรรมการสอบประเมิน ตรวจสอบ ด้านชีวอนามัย ปลอดภัย กิจกรรม 5 ส โดยระดับผู้บริหารและสำรวจ

ปรับปรุง ความพึงพอใจ ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง

“มีการทำกิจกรรม ฝึกอบรม เรื่องการสร้างทีม และมีการประกวดกิจกรรมกลุ่มด้านคุณภาพถ้าชนะได้ไปดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง

“มีโครงสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพ ที่ชัดเจนผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการระดับผู้บริหาร มีการสอบประเมินที่ยุติธรรมจากคณะกรรมการ และมีแผนพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างบริษัทในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง”

7. ท่านคิดว่าทำอะไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน

“ดูแลการเติบโตของบริษัท ควรมีการผลิตสินค้าใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มียอดขายที่ดี และต้นทุนที่เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ ทักษะติดต่อพนักงานอย่างต่อเนื่อง”

Ms. C ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จัดลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี

1.3 หัวหน้างาน

1.4 เพื่อนร่วมงาน”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“มีการจัดทำ Job Description โดยมีการระบุคุณสมบัติที่ชัดเจน เวลาทำการสรรหาว่าจ้าง จะหาคนที่มีความสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ดังนั้น พนักงานทุกคนจะได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง ในส่วนของความสนใจ หากมีตำแหน่งงานว่าง แล้วพนักงานมีความสนใจ พนักงานสามารถที่จะสมัครในตำแหน่งนั้น ๆ ได้”

3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการดำเนินการให้พนักงานได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร
 “บริษัทที่มีความมั่นคง พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
 “ให้ความสนับสนุนในงานต่าง ๆ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
 “มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความรักในงานที่ตนเองทำ”

7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน
 “มีการสื่อสารข้อมูลขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร สถานการณ์ ณ ปัจจุบัน สิ่งที่จะดำเนินการในอนาคต มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในงานที่พนักงานมีความสนใจ”

Ms. D ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกการวางแผน ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปี
 ขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง
 “มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความชัดเจนในการทำงาน หัวหน้างาน และนโยบายองค์กร”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

3. “พนักงานได้ทำงานตามความถนัดในตำแหน่งเฉพาะทางจริง ๆ และพนักงานที่จบมาในสายบริหารจะสามารถทำงานให้ตำแหน่งที่ไม่เฉพาะทาง”

4. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด
 “ให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในส่วนงานที่รับผิดชอบโดยตรง”

5. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร
 “ควรมีความสะอาดสบาย มีความปลอดภัย มีสุขลักษณะและความสะอาด มีความเป็นระเบียบ มีวินัย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเวลาพัก มีกิจกรรมสร้างสรรค์ความบันเทิง และกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ”

6. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
“มีกิจกรรมสันทนาการ และกิจกรรมกีฬาปีใหม่”

7. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
“มีการอบรมให้ความรู้ทั้งในและนอกบริษัท การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสม นโยบายบริษัท ลำดับชั้นการเจริญเติบโตในตำแหน่งงาน การเจริญเติบโตของบริษัท”

8. ท่านคิดว่าทำอะไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน
“ต้องมีสวัสดิการที่ดี มีการประชาสัมพันธ์ เช่น การประชุมใหญ่ประจำปี การชี้แจง สถานะบริษัท ในช่วงเวลาที่สถานะเศรษฐกิจแย่ หรือเศรษฐกิจดี เป็นต้น และมีกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองในบริษัท”

Ms. E ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกการตลาด ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง
“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“เมื่อสมัครงานเข้ามาในแต่ละตำแหน่งก็ได้รับมอบหมายงานตามวุฒิที่จบการศึกษามา และมีการแบ่งงานกันทำตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตามความถนัด แต่ไม่ได้แบ่งงานตามความสนใจ”

3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด
“ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้เป็นบางครั้ง ในเรื่องของงาน แต่ถ้าเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือมีเรื่องงบประมาณส่วนมาก จะไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าที่ควร”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร
“สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานก็สามารถทำให้เราอยู่แล้วสบายใจ และสบายกาย”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
“บริษัทได้มีการจัดงานกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงาน”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
“เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ”

7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจ ในงาน

“ควรให้พนักงานรับรู้ข่าวสารภายในองค์กรให้มากขึ้นและมีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานบ่อย ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรให้ความสำคัญแก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ดี หรือการขอความร่วมมือพนักงาน”

Ms. F ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกบุคคล ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง

“มีความมั่นคงขององค์กร การเติบโต และความท้าทายของงาน”

2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“ทำงานตามสายงานของแผนก ซึ่งจะตรงตามความถนัดหรือไม่ จากขั้นตอนการสรรหาว่าจ้าง”

3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านสวัสดิการพื้นฐาน ผ่านทางสหภาพแรงงาน รวมทั้งคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น กีฬา สวัสดิการ โรงอาหาร งานปีใหม่”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

“มีระบบพี่เลี้ยง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสะอาดของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การสอนงาน และการรักษาพนักงาน”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง

“มีกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ร่วมกันทุกแผนก กิจกรรม CSR ต่าง ๆ อีเมลล์ และ web page ภายในองค์กร”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง

“ควรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดี หัวหน้างานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี”

7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจ ในงาน

“การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ความชัดเจนของนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร”

Mr. G ตำแหน่งหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง
“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีค่าตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน”
2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่
“แบ่งตามการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะความสามารถสนใจ ส่วนใหญ่จะตรงกับที่ตนเองถนัด”
3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด
“เปิดกว้างสำหรับแนวความคิดของพนักงานเกี่ยวกับหน้าที่งานของตนเอง”
4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร
“ควรมีหัวหน้างานสามารถถ่ายทอดงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจได้ดีและสามารถพัฒนาดีขึ้นการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”
5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
“มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้อง กีฬา และ ออกค่ายอาสาต่าง ๆ”
6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
“มีค่าตอบแทนที่ดี สวัสดิการที่ดี และ ความท้าทายสิ่งใหม่ ๆ”
7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน
“มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และท้าทายต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน”

Mr. G ตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้จัดการแผนกวิศวกรรมเครื่องกล ระยะเวลาการทำงานในบริษัท 4 ปีขึ้นไป

1. ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง
“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมี ค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน หัวหน้างาน”
2. บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่
“เริ่มจากการรับสมัครงานในตำแหน่งนั้น ๆ แล้วส่วนใหญ่ได้ทำตามความถนัดและสนใจ”
3. บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“ให้แสดงความคิดเห็นได้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมากในหลายด้าน”

4. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

“ควรมีความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกครบ สภาพแวดล้อมที่สะอาด และบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ”

5. บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงาน อย่างไรบ้าง

“บริษัทมีจัดการแข่งขันกีฬา การประชุม และการจัดตั้งชมรม”

6. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง

“บริษัทมีการอบรม การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กฎระเบียบที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่ดี”

7. ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจ ในงาน

“จัดการอบรม มีการประชาสัมพันธ์ การทำกิจกรรมให้แก่พนักงาน และสวัสดิการ”

สรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ราย เพื่อเป็นความรู้เพิ่มเติมของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุณหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานทั่วไป เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายขององค์กร ความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่การงานของพนักงาน และความท้าทายของงาน”

2. ปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

2.1 บริษัทมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตามความถนัดและความสนใจหรือไม่

“ขั้นตอนการแบ่งหน้าที่ของบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการจัดทำ Job Description โดยมีการระบุคุณสมบัติที่ชัดเจน เวลาทำการสรรหาว่าจ้างจะหาคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น แล้วก็ส่วนใหญ่แบ่งงานตามความถนัดมากกว่าความสนใจ”

2.2 บริษัทให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพียงใด

“บริษัทให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเป็นงานที่รับผิดชอบโดยตรงของพนักงาน และให้แสดงความคิดเห็นในด้านต่างบางบริษัทให้ตัดสินใจผ่านทางสหภาพแรงงาน

รวมทั้งคณะกรรมการต่าง ๆ แต่ในเรื่องการบริหารงบประมาณ บริษัทส่วนใหญ่จะไม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ”

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสัมภาษณ์ 2 ข้อ ดังนี้

3.1 คิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

“สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หลายท่านให้ความคิดเห็นว่าควรมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสะดวกของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีบรรยากาศในการทำงานสามารถทำให้อยู่สบายใจและสบายกายเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบ มีวินัย”

3.2 บริษัทช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง

“บริษัทช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงาน บริษัททั้ง 8 ท่านบอกว่า บริษัทมีการจัดกิจกรรมกีฬา มีจัดงานเลี้ยงปีใหม่ และมีการจัดเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ นอกจากนี้บางบริษัทยังมีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี จัดกิจกรรมเดือนแห่งความปลอดภัย ออกค่ายอาสา และบางบริษัทมี e-mail Web Page ภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงาน”

4. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งสัมภาษณ์ 2 ข้อ ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง

“ปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน หลายท่านให้ความคิดเห็นว่าเงินเดือน สวัสดิการ หัวหน้างานเอาใจใส่ลูกน้อง การเจริญเติบโตของบริษัทมีความสำคัญอย่างมากต่อความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ลงมาคือสภาพแวดล้อมในองค์กร นโยบายองค์กร ความท้าทายของงาน ลำดับชั้นการเจริญเติบโตในตำแหน่งงาน และวัฒนธรรมองค์กร”

4.2 ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน

“วิธีที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน มีหลายท่านให้ความคิดเห็นว่า การสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจของบริษัท มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งสำคัญต่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงานของพนักงาน นอกจากนี้ ความชัดเจนของนโยบายบริษัท การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน กิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองในบริษัท และการเติบโตของบริษัทเป็นวิธีช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมือง
คุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถ
ประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กรธุรกิจที่มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมือง
คุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท Y ในเมือง
คุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทไทย ในจังหวัดชลบุรี
ประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท Y ใน
เมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนที่หนึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท Y เมือง
คุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายการผลิต และ
พนักงานปฏิบัติงาน ทั้งหมดมี 32 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ 30 คน ส่วนที่สอง ได้แก่ ผู้บริหาร
ของบริษัทไทย จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ราย ส่งแบบตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Y และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง
เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารของบริษัทไทย เพื่อใช้ประกอบเป็นความรู้เพิ่มเติม
ในการวิจัยครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่า t (t-test) F-test
(One-Way ANOVA) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (SD)

สรุปผลการศึกษา

1. หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์การธุรกิจที่ยูนิคอน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี บทความ หนังสือ วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีหลักการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์การธุรกิจที่ยูนิคอน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ดังนี้

พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Porter & Steers, 1973) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมุ่งสนใจการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามี บทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับ การศึกษา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การที่รู้จักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความพึงพอใจ ของ ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

องค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การ ว่าจะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ หรือลาออก มี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง และขนาดขององค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของ ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจน ของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจด้านวิชาชีพ

บาโรน (Baron, 1997) มีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อ องค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคง

มากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

หลังเหวินฉวน จางจื่อซัน และฟางลี่โล่ (Ling Wenquan, Zhang Zhican & Fang Liluo, 2001) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านด้านจิตใจ เช่น ความไว้วางใจต่อผู้นำ การช่วยเหลือชีวิตพนักงาน พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจขององค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านอุดมคติ เช่น ความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงาน ขวัญกำลังใจจากองค์กรที่มีต่อพนักงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เช่น ความสนับสนุนจากองค์กร ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ระดับความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านผลประโยชน์ขององค์กร เช่น ระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์กร ความเชื่อถือของพนักงานต่อผู้นำ

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านโอกาสการหางานใหม่ เช่น ความพึงพอใจค่าตอบแทน ความรู้สึกองค์กรมีการสนับสนุนชีวิตของพนักงาน ความพึงพอใจขององค์กร ความพึงพอใจต่อองค์กร ระดับการศึกษา อายุ โอกาสที่การหางานใหม่

จากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี บทความ หนังสือ วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้

กับพนักงานในองค์การธุรกิจที่ยูนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ดังนี้

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet Theory)

เบอเกอร์ (Becker, 1976, p. 32 อ้างถึงใน จูทากาญจน์ เลาะห์เดช, 2545, หน้า 16) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ควรทำ โดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่นระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรไปตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใดก็ทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหญ่

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน บรรยงค์ ไตจินดา, 2543) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์การหากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การควบคุมบังคับสภาพแวดล้อมขององค์การ และความมั่นคงในงาน

2.2 องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือและ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

3. ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper)

คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31- 33) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. มอบงานที่เหมาะสมให้พนักงานทำงานที่เขาสนใจ
2. จัดให้มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ให้ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม

4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. คุณค่าให้มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

1. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมต้นมากที่สุด และระดับมัธยมปลาย อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรี และสูงกว่าเท่ากัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงต่ำกว่า 1 ปี และน้อยที่สุดคือ 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

2. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน และด้านองค์กร

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานบริษัท Y พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของพนักงาน พนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน และ การแบ่งหน้าที่การงานในบริษัทของพนักงานเป็นไปอย่างเหมาะสมยอมรับได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท Y พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พนักงานได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของพนักงานมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุดคือ บริษัทมีบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานบริษัท Y พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่ พนักงานเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน และพนักงานพอใจกับความก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงานในบริษัทนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานรู้สึกว่าโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กับการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทไทย ในจังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งบริษัท Y และผู้บริหาร 8 รายที่เป็นคนไทย มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. เปรียบเทียบปัจจัยด้านองค์กร พบว่า บริษัท Y และผู้บริหารคนไทยมีขั้นตอนการสรรหาบุคลากร และการแบ่งหน้าที่การงานที่ชัดเจน ตามความเหมาะสมและความถนัดของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า บริษัท Y ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารคนไทยว่า บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายของบริษัท

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บริษัท Y และผู้บริหารคนไทยมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้มืออย่างพอเพียง และอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งานเป็นองค์ประกอบสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน และผู้บริหารคนไทยให้ความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานว่า จัดกิจกรรมต่าง ๆ ออกค่ายอาสา และ e-mail, web page ภายในองค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน พบว่า บริษัท Y และผู้บริหารคนไทยมีความคิดเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในบริษัท สวัสดิการ สัญญาการจ้างงานที่ยุติธรรม โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงก้าวหน้า มีความรู้สึกปลอดภัยทางอาชีพการงาน

และนอกจากนี้ ผู้บริหารคนไทยให้ความคิดเห็นว่า หัวหน้าเอาใจใส่ลูกน้อง การเจริญเติบโตของบริษัท วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจของบริษัท และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท Y ในเมือง คุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

จากผลการวิเคราะห์ บริษัท Y ควรพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามปัจจัยตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y คือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ปัจจัยด้านองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ของบริษัท Y และความคิดเห็นของผู้บริหารคนไทย บริษัท Y ควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัทมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนสำคัญกับองค์กร สร้างงานที่มีความท้าทายต่อการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมีความสุขอยู่กับการทำงาน ด้านการแบ่งหน้าการงานควรแบ่งตามความถนัด และเวลาทำการสรรหาว่าจ้างหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น นอกจากนี้ควรมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ให้พนักงานทำความเข้าใจง่าย

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ของบริษัท Y และความคิดเห็นของผู้บริหารคนไทย บริษัท Y ควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรมในทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานยอมรับ และเข้าใจตรงกัน และปรับสัญญาการจ้างงานของบริษัทให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรดียิ่งขึ้น ด้านเงินเดือน ควรเปิดโอกาส ให้ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้ และสร้างภาพลักษณ์บริษัทที่ดี ให้พนักงานมั่นใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทนี้ และพอใจกับความก้าวหน้าที่ได้รับจากบริษัท ซึ่งจะทำให้พนักงานเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน นอกจากนี้ การสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจของบริษัท และกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีปรองดองเป็นวิธีส่งเสริมให้พนักงานมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ของบริษัท Y และความคิดเห็นของผู้บริหารคนไทย บริษัท Y ควรสร้างบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานให้พนักงานรู้สึกมีความ

สะดวกสบายในการทำงาน แบ่งงานชัดเจน สร้างความไว้วางใจ ขวัญและกำลังใจ และความร่วมมือให้พนักงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานจัดทำ การโฆษณาให้ชุมชนในบริเวณนั้นทำความรู้จักบริษัทยิ่งขึ้นด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานควรมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งานเพื่อสร้างความสะดวกแก่พนักงานทำงานนอก จากเครื่องใช้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงาน เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ ท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น เป็นคร้ำความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของสุภาสินี วิเชียร (2544, หน้า 63-65) ที่ศึกษาพบว่าเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านองค์การของพนักงานบริษัท Y ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและ ความถนัดของพนักงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ พนักงานมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน และการแบ่งหน้าที่การงานในบริษัทของพนักงานเป็นไปอย่างเหมาะสมยอมรับได้ และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัทอยู่ในระดับต่ำ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 129-132) พบว่า ลักษณะงาน งานที่ทำท่าย งานที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ โครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ ปรานอม กิตติคุณภูมิธรรม (2538, หน้า 82-86) พบว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ ชลดา สิทธิวรรณ (2539, หน้า 137-140) พบว่า ความเข้าใจกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่ทำท่าย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงว่า ลักษณะโครงสร้างขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบริษัท Y ควรส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรตามรายด้านหลายระดับ ควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของบริษัท เช่น กิจกรรมต่าง ๆ และเน้นพัฒนาทีมงาน ให้พนักงานมีโอกาสร่วมงานกับเพื่อนทำงาน สร้างความท้าทายกับงาน แบ่งหน้าที่เด่นชัด และให้พนักงานทำความเข้าใจกับขั้นตอนการทำงานของตนยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท Y ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พนักงานได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของพนักงานมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งานอยู่ในระดับสูง และ บริษัทมีบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิมล โกศิริอักษร (2536, หน้า 55-57) พบว่า บรรยากาศในการทำงานในเรื่องลักษณะ และสภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาของ เกศศิริ เสถียร (2543, หน้า 59-60) พบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากผลการศึกษายบริษัท Y ควรรักษา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นในด้านบรรยากาศ และลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน เพิ่มทีมงานมากขึ้นให้พนักงาน ได้มีโอกาสร่วมงานกับเพื่อนทำงาน และสร้างชื่อเสียงที่ดีต่อสังคม

4. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานของพนักงานบริษัท Y ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่ อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ พนักงานเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน และพนักงาน

พอใจกับความก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงานในบริษัทนี้ และพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัดอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิมล โกศิริอักษร (2536, หน้า 55-57) ที่พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนในเรื่อง เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในเรื่อง เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544, หน้า 77-79) พบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงว่า ความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษา บริษัท Y ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอันดับแรก และให้พนักงานรู้สึกบริษัทสามารถช่วยทำให้พนักงานก้าวหน้ากับบริษัทพร้อมกันได้ต่อไป ดังนั้นผู้บริหารบริษัท Y ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรและรักษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันให้คงอยู่ในระดับสูง และพัฒนาปรับปรุงให้ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันสูงยิ่งขึ้น โดยใช้ปัจจัยด้านองค์การปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน (Porter & Steers, 1973) กระตุ้นให้พนักงานตัดสินใจว่าจะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร มีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะพัฒนากับบริษัทพร้อมกันได้อีกนาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านองค์การ

1.1 บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท

1.2 ควรตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน ให้พนักงานทำงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกัน และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานด้วยกัน ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และสร้างวัฒนธรรมที่ดีของบริษัท

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 บริษัทควรสร้างบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานให้พนักงานรู้สึกมีความสุขสบายในการทำงาน

2.2 บริษัทควรแบ่งงานชัดเจน สร้างความไว้วางใจ ขวัญและกำลังใจ และความร่วมมือให้พนักงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

3. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

3.1 ควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรมในทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานยอมรับ และเข้าใจตรงกันสอดคล้องกันระหว่าง การปฏิบัติและนโยบาย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นและรู้สึกทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคงก้าวหน้า

3.2 ควรปรับสัณฐานการจ้างงานของบริษัทให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเทศภาคตะวันออกอื่น ๆ ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคตะวันออก
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โอกาสในการหางานใหม่

บรรณานุกรม

- กฤษฎา โดทอง. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษรา ธิจตุภูมิ. (2544). ปัจจัยในการลาออกของเจ้าหน้าที่บริษัทฟูจิซี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
บูรพา
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองส่งเสริมเศรษฐกิจสัมพันธ์และความร่วมมือ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ. (2550). โครงการ
พัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง. เข้าถึงได้จาก
<http://www.mfa.go.th/web/1092.php>
- เกศรี ศรีเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทาญจน์ เลาหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน
โรงพยาบาลกบินทร์บุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบาย-
สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬากานต์ เพี้ยคุณา. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระ
บรมราชเทวี ศรีราชา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิรากุล วสะพันธุ์ (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงานการต่ออากาศยานแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี แฉ่งละมัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลดา สิทธิวรรณ. (2539). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ติน ประชัญพุทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ถาวร สุภสิริวุฒิ. (2538). ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุง อากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในภาค ตะวันออก. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตมหาวิทาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การตลาดโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต (2542). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบท่าของเรือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิพนธ์ อุดมมันถาวร. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกประกอบ
เครื่องยนต์ บริษัท ออโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ผ่องเกสัช (2543). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี ข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาล
เกื้อการุณย์. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน
สำนักงานเขตสังกะสีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
ศิลปศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทยูโนแคล
ไทยแลนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ประนอม กิตติคุณภูธร. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การศึกษา
เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใย
ประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนาด บรรเทาวงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ใน การทำงาน ความเป็นอิสระ
แห่งตน และบรรยากาศองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล วสุวิตรศรสกุล. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสพการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มีสท์.
- มณี ถาวรทิวังษ์. (2536). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ยิ่งยศ กำพล. (2550). ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตำแหน่ง วิศวกร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย
กับของญี่ปุ่นในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณาด โกลุสม. (2551). การศึกษาความคาดหวังในงานอาชีพกับความผูกพันต่อ โรงงานของ
พนักงานปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา คินีมาน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับ โรงแรม ใน
จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). คู่มือการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง: จากหลักวิธีสู่แนวปฏิบัติที่ดี.
กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- วิไล ทองทวิ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันบรมราชชนก.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ อินทวดี. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน
โรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานของ บริษัท ชิวเนชั่นแนล
จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมบูรณ์ ปัญญาพรวิทย์. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยใน
จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัตนะ. (2548). การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ความผูกพันต่อ
องค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สกลว สำราญคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม
สมบูรณ์. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาสังคม, โครงการ
บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนิจ ศรีวิหค. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรภายใต้วิกฤติทางสังคมของอาสาสมัครคุม
ประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา
ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาสินี วิเชียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุริษา แก้วประเสริฐ. (2550). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เหวย ซิน. (2553). ความคิดเห็นของอาจารย์ นักรูทกิจ และนักศึกษาจีนต่อการเรียนภาษาไทยใน
มณฑลกว่างซีเพื่อประกอบอาชีพ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อจจิรา ศรีแก้วดารา. (2549). การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน: กรณีศึกษา
สถาบันส่งเสริมการสนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). งานนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณี
พนักงาน สำนักงาน บริษัท อี ซูซู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรประภากร รัตน์หิรัญกร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใน เครื่องแอนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N., & Mayer, J. P. (1990). Organization socialization tactics: A Longitudinal Analysis of Link Newcomers Commitment and Role orientation. *Academy of Management Journal*.
- _____. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Baron, A. R. (1997). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Becker, S. H. (1960). Note on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*.
- Buchanan, B. (1974). *Building organization commitment: The Socialization of managers in work organization*, Administrative Science Quaterly.
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York: McGraw-Hill Book.
- Eisenberger, et al., (1991). Perceived organization support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75: 51-59.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations*. New York: Simon and Schuster.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model. Retrieved January 20,2010, from http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_Html/lib/BestEmployerInAsia2003.pdf
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(8), 499-517.

- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Ling Wenquan , Zhang Zhican & Fang Liluo. (2000). The Exploring of the Influential Factors on the Organizational commitment. *Acta Psychologica Sinica*, 33(3). 259-263
- Lee, S.M. (1971). An Empirical Analysis of Organization Identification. *Academy of Management Journal*. 14(19), 213-226.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, M. et. Al (1982). *Absenteeism and Turnover. Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment*. New York: Academic Press.
- Muchinsky, P.M. (2003). *Psychology applied to work*. USA: WadsworthThomson learning.
- Porter,L.W., Steers, R.T., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). *Organizational Commitment*.
- Salancik. (1979). *The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16 (1).
- Spector, P. E. (2000). *Industrial organizational psychology: Research and practice* (4th ed.). New York: Willey.
- Steers,R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarter*.46-5.
- Vroom, W. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Winer, Y. (1982). Commitment in organizations. A normative view. *Academy of management Review*.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศจีน****คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้กับพนักงานในองค์กรธุรกิจที่ยูนิวาน ประเทศจีน ได้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศจีน และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ตามทัศนะของผู้บริหารที่เป็นคนจีนและพนักงานบริษัท Y

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท Y

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา

มัธยมศึกษา อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่น ๆ โปรดระบุ

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท Y

ต่ำกว่า 1 ปี

1-2 ปี

3-4 ปี

สูงกว่า 4 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท Y

คำชี้แจง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในที่นี้หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ

พนักงานที่ทำงานอยู่บริษัท Y ในปัจจุบัน ซึ่งมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านองค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงมาช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของท่าน					
2. การแบ่งหน้าที่การงานในบริษัทของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมยอมรับได้					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ทำให้ท่านมีความสุขอยู่กับการทำงาน					
4. ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานในหน้าที่ที่ของท่านอย่างชัดเจน					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน					
7. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท					
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บริษัทมีบรรยากาศและลักษณะสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
2. วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมในการใช้งาน					
3. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานของท่านในบางครั้ง					
5. ท่านได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ					
6. บริษัทของท่านเป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีของชุมชนในบริเวณนี้					

ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทนี้ได้ตลอดไป					
2.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่					
3.ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการทำงานในบริษัทนี้					
4.ท่านพอใจกับสัญญาการจ้างงานของบริษัท					
5.ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน					
6.ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งก่อนข้างจำกัด					
7.งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทY

ตามความคิดเห็นของท่านบริษัทYควรทำอะไรบ้างหรือควรปรับปรุงแก้ไขเรื่องใด เพื่อให้พนักงานมีความรักในบริษัทYและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลารอกแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุณหมิง
ประเทศจีน

คำแนะนำ แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้
ถูกสัมภาษณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ได้รับสัมภาษณ์ชื่อ.....

ตำแหน่งหน้าที่.....

วันที่สัมภาษณ์.....

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี 25-35ปี
 36-45ปี มากกว่า45ปี

3. ระดับการศึกษา

มัธยมต้น มัธยมปลาย อนุปริญญา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ระยะเวลาการทำงานในบริษัท.....

ต่ำกว่า 1 ปี 1-2ปี
 3-4ปี 4 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้รับสัมภาษณ์ที่
ปฏิบัติงานอยู่

คำชี้แจง กรุณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าของพนักงาน

ท่านคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมีอะไรบ้าง

เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

.....

.....

บริษัทของท่านมีขั้นตอนการแบ่งหน้าที่อย่างไรบ้าง พนักงานทั่วไปได้ทำงานตาม

ความถนัดและความสนใจหรือไม่

เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

.....

.....

บริษัทของท่านให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆเพียงใด

เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

.....

.....

ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในบริษัทควรมีลักษณะอย่างไร

เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

.....

.....

บริษัทของท่านช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานในกลุ่มเพื่อนทำงานอย่างไรบ้าง
 เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมีอะไรบ้าง
 เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

ท่านคิดว่าทำอะไรจึงจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยและความมั่นใจในงาน
 เนื้อที่บันทึกของผู้รับสัมภาษณ์

.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลากรอกแบบสัมภาษณ์

293969

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

หลิว ยู่ หง

วัน เดือน ปี เกิด

2 เมษายน 2528

สถานที่เกิด

มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

Yuhong Packing Ltd. Xishan village, Yiliang,
Kunming, Yunnan, China 652100

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับ
ชาวต่างประเทศ) มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2554

การจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)
มหาวิทยาลัยบูรพา

รางวัลหรือทุนการศึกษา

ทุนการศึกษาประเภททุนพัฒนานิสิต ระดับปริญญาโท
คณะกรรมการจัดการและกองทุนเพื่อ ปีการศึกษา 2551