

การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

วาทีณี เทียงตรง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

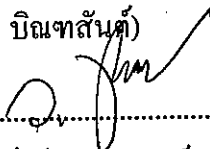
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วาทีนี เทียงตรง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

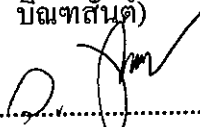
(ดร.วราภรณ์ ช็องเกี้ยวพันธ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



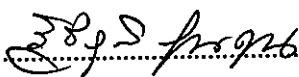
..... ประธาน

(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)



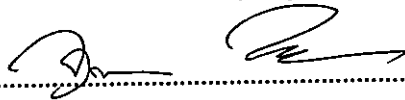
..... กรรมการ

(ดร.วราภรณ์ ช็องเกี้ยวพันธ์)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ รุ่งแทนคุณ)



..... กรรมการ

(ดร.กฤษณา โพรธสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณ ดร.สาวตริ บินทสันต์ และดร.วราภรณ์ ข้องเกี่ยวพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งได้ให้คำปรึกษาในด้านการวิจัยเชิงปริมาณ
และตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาของงานนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ ประธานสอบงานนิพนธ์
และดร.กษณา โพธิสารตนะ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่รับเป็นกรรมการสอบงานนิพนธ์
ในครั้งนี้ และกรุณาสละเวลาได้ให้คำแนะนำรวมถึงชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานนิพนธ์
ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งขอกราบของพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ระดับปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร
แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวและน้องชาย เป็นอย่างสูงที่เป็น
แรงบันดาลใจในการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษา ตลอดจนกำลังใจที่เปี่ยมไปด้วย
ความเอื้ออาทรห่วงใยตลอดเวลา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจเสมอมาจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและเพื่อนพนักงานของบริษัทสารลดแรงตึงผิวแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลและสละเวลาในตอบ
แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และ
ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ Ex-MBA รุ่นที่ 37 ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณความดีอันจะเกิดจากประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่
บุคคลที่ได้กล่าวถึงทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านด้วยความซาบซึ้งใจมา ณ โอกาสนี้

วาทีนี้ เทียงตรง

56710339: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บข.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร/ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

วาทีนี้ เที่ยงตรง: การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) (A STUDY OF THE EMPLOYEE
 ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF A COMPANY IN EAST HEMARAJ INDUSTRIAL
 ESTATE (MAPTAPUT)) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สาวิตรี บิณฑสันต์, Ph.D., และ วราภรณ์
 ข้องเกี่ยวพันธ์, Ph.D., 87 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
 อุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ
 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานและ
 เพื่อศึกษาผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยใช้
 ประชากรทั้งหมด 52 คน ซึ่งเป็นพนักงานประจำของบริษัทหนึ่ง ในนิคมเหมราชตะวันออก
 (มาบตาพุด) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ Multiple regression analysis โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ใน
 ระดับสูง ($\mu = 3.73$) โดยปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu =$
 4.08) รองลงมาคือ ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ($\mu = 3.71$) ด้านการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ($\mu = 3.63$) และน้อยที่สุดด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ($\mu = 3.55$) และ
 พบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับสูง ($\mu = 3.60$) โดยมีความผูกพันในด้านความรู้สึกมาก
 ที่สุด ($\mu = 3.83$) รองลงมาคือ ความผูกพันในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\mu = 3.54$) และน้อยที่สุด
 เป็นความผูกพันในด้านความต่อเนื่อง ($\mu = 3.43$) นอกจากนี้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน
 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเป็น
 แนวทางเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และพบว่า
 ปัจจัยในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย มี
 ผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความผูกพันองค์กรสามารถทำนายความผูกพันองค์กรในรูปสมการ ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Y) = $1.147 + 0.442$ ปัจจัยด้าน โอกาสในการ
 เจริญเติบโต (X_1) + 0.217 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (X_3)

56710339: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: EMPLOYEE ENGAGEMENT/ FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT

WATINEE THIENGTRONG: A STUDY OF THE EMPLOYEE ENGAGEMENT: A
CASE STUDY OF A COMPANY IN EAST HEMARAJ INDUSTRIAL ESTATE
(MAPTAPUT). THESIS ADVISORS: SAWITREE BINTASAN, PH.D. AND WARAPORN
KONGKIEWPHAN, PH.D. 84 P. 2016.

The study of the employee engagement: A case study of a company in East Hemaraj Industrial Estate (Maptaput) aims to examine the effect of level of opinion of employees who have different personal factors on the engagement. It also investigates the factors affecting the employee engagement. The participants were 52 employees of a company in East Hemaraj Industrial Estate (Maptaput). The descriptive statistics used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. The inferential statistics used to analyze the data included multiple regression analysis. It was used to test the hypothesis at the significance level of 0.05.

The findings suggested that employees of a company in East Hemaraj Industrial Estate (Maptaput) reported having the high level of opinion towards the engagement ($\mu = 3.73$). The secured and safe atmosphere was rated in the highest level ($\mu = 4.08$). Trustworthiness in human resources ($\mu = 3.71$), fair performance evaluation ($\mu = 3.63$), and career path ($\mu = 3.55$) were rated in the high level respectively. Besides, the results suggested that the engagement was in the high level ($\mu = 3.60$). Engagement in feeling ($\mu = 3.83$), engagement in norm ($\mu = 3.54$), and engagement in continuum ($\mu = 3.43$) were rated in the high level respectively. In addition, employees with different personal factors i.e. gender, age, education level, income, work experience and department, were found similar opinions. The average scores of factors affecting engagement was in the high level. The growth and secured atmosphere were found effects on the engagement in the positive direction at the significance level. The factors affecting the engagement can predict the engagement as in the following equation.

Employee engagement (Y) = 1.147 + 0.442 growth factor (X1) + 0.217 secured and safe atmosphere (X3)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎี แนวคิดและความสำคัญที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	7
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	14
ข้อมูลที่สำคัญของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด).....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)	38
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบ สมมติฐาน	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก...	75
ภาคผนวก ก.....	76
ภาคผนวก ข.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	34
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน.....	38
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ปัจจัยความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อพนักงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต.....	40
4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนก ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติ อย่างยุติธรรม	41
4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคง และปลอดภัย	43
4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากร มนุษย์.....	44
4-6 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน	45
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก.....	46
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนก ตามความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	48
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	49
4-10 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรของพนักงาน	50
4-11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กร จำแนกตามเพศ	51
4-12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
4-14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	55
4-15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุงาน.....	56
4-16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน	57
4-17 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน.....	59
4-18 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านบรรยากาศ ในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน.....	60
4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทผลิตรถยนต์แรงดึงผิวชนิดไม่มีขั้ว.....	2
1-2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2-1 The gallup path	19
2-2 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of engagement)	20
2-3 แผนผังบริษัท.....	24
2-4 การสำรวจความผูกพันองค์กร ปี พ.ศ. 2557 หัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด.....	27

บทที่ 1

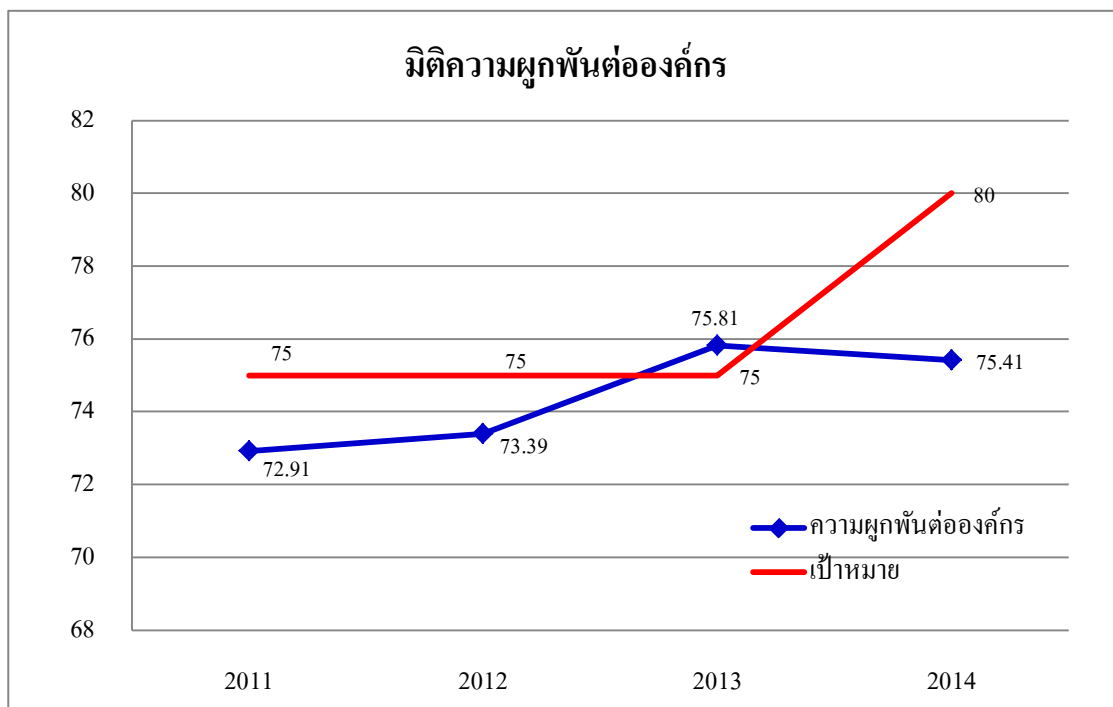
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างมาก องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ โดยเฉพาะจังหวัดระยองซึ่งถือว่าเป็นเมืองที่มีนิคมอุตสาหกรรม อยู่หลากหลายอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงที่สุดในประเทศทำให้ผู้คนหลากหลายพื้นที่หลั่งไหลเข้ามาทำงานในจังหวัดระยอง ส่งผลให้แต่ละองค์กรก็ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าเจริญเติบโต และมีการดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ขององค์กรมีคุณค่ามหาศาล การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรได้ลงทุนไว้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ไม่โยกย้ายไปองค์กรอื่นโดยง่าย กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น (Mowday, Steers & Porter, 1977, pp. 224-247) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องสร้างให้เกิดขึ้นและรักษาไว้ให้ยั่งยืน

บริษัทที่จะทำการศึกษา คือบริษัทผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้ง ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง 2 บริษัทใหญ่ระดับประเทศ โดยจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2548 ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) และบริษัทแห่งนี้มีการรับนโยบายจากผู้ร่วมทุนทั้ง 2 บริษัทต่าง ๆ มาใช้ในบริษัท ซึ่งนโยบายในการทำให้พนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กรก็เป็นหนึ่งในนโยบายที่ได้รับและนำมาปรับใช้ในองค์กร บริษัทนี้เริ่มมีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ได้แบ่งการสำรวจออกเป็น 4 มิติ คือ มิติความคาดหวังส่วนบุคคล มิติกระบวนการการทำงาน มิติการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสุดท้ายมิติความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปีที่ผ่านมาได้มีการกำหนดเป้าหมายของการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ที่ ร้อยละ 80 โดยเมื่อพิจารณาในมิติความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีเปอร์เซ็นต์ที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับมิติอื่น ๆ และพบว่าปี พ.ศ. 2557 มีแนวโน้มลดลงรวมทั้งมีเปอร์เซ็นต์

ห่างจากเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังแสดงในกราฟที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กราฟแสดงความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้ง

โดยเมื่อพิจารณาจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้งแห่งนี้ ซึ่งสนใจว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านใด ซึ่งมี 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้สึกรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามแนวคิดของออลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) รวมทั้งบริษัทนี้มีความสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เนื่องจากที่ผ่านมามีบริษัทยังไม่มีการสำรวจในปัจจุบันนี้ รวมทั้งผู้วิจัยได้ปรึกษาร่วมกับผู้จัดการส่วนบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยตรง ได้มีความคิดเห็นตรงกันในการศึกษาหัวข้อวิจัยนี้ เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยนี้มาใช้ปรับปรุงหรือนำมาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็จะมีพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเท

ในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร (Allen & Meyer, 1990) นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันต่อระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลมีระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ เพื่อเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงาน
4. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำบริษัทผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) จำนวนทั้งหมด 52 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) โดยศึกษาตามหัวข้อการสำรวจความผูกพัน องค์กรของบริษัทแห่งนี้ซึ่งประกอบด้วย 4 หัวข้อ คือ

1. โอกาสในการเจริญเติบโต (Career growth)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม (Performance management)
3. บรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (Working environment)
4. เชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Believe in human capital)

นอกจากนี้ยังทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามกรอบแนวคิดของอเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

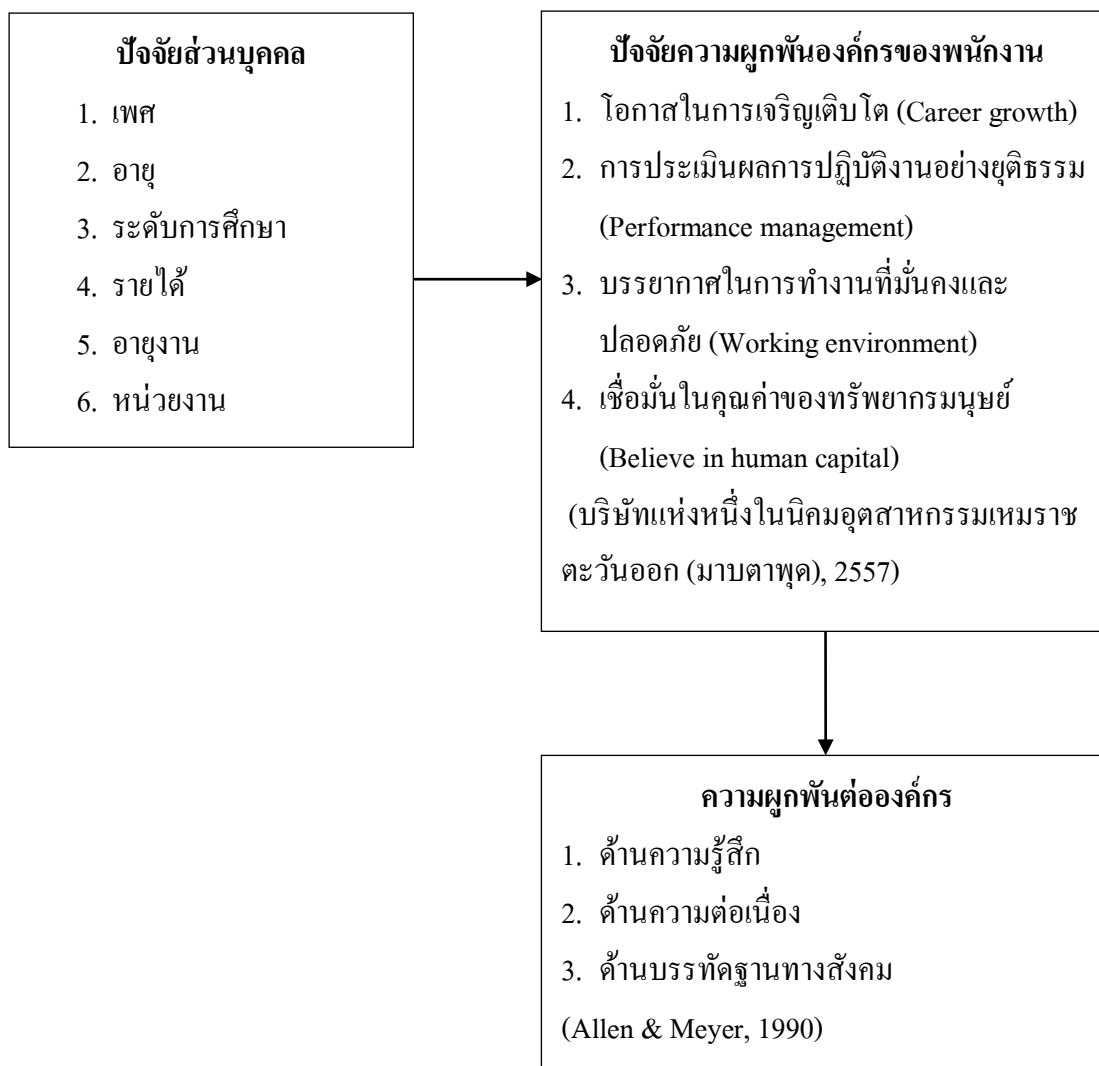
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment)
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่กันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2558 รวมเป็น ระยะเวลา 2 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวแปรอิสระ และนำปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรมาจากบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) มาเป็นตัวแปรตาม รวมทั้งได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมาจาก อเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาเป็นกรอบแนวคิดสุดท้าย เนื่องจากเป็นลักษณะความผูกพันองค์กรที่ตรงกับ บริบทที่บริษัทต้องการ ซึ่งจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีผลต่อความผูกพันของ พนักงานด้านใดบ้าง โดยสามารถสรุปเป็นกรอบการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)
พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำทุกระดับตำแหน่งงานที่เป็นพนักงานภายใต้บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

หน่วยงาน หมายถึง ฝ่ายการทำงานที่พนักงานสังกัดอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายบริหาร (ประกอบด้วย ฝ่ายกลยุทธ์และการวางแผน ฝ่ายการเงินและบริหาร และ ฝ่ายการตลาด)

ความผูกพันองค์กร (Allen & Meyer, 1990) หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก ความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรตามการสำรวจความผูกพันองค์กร ปี พ.ศ. 2557 ในมิติความผูกพันองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ซึ่งศึกษาปัจจัย 4 ด้าน

โอกาสในการเจริญเติบโต (Career growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม (Performance management) หมายถึง พนักงานมีโอกาสในการตกลงร่วมกันกับหัวหน้างาน ในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งรับรู้รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

บรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (Working environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานอย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และมีสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ

เชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Believe in human capital) หมายถึง การให้พนักงานมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎี แนวคิดและความสำคัญที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
3. ข้อมูลที่สำคัญของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี แนวคิดและความสำคัญที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ทฤษฎี Side-bet theory (Becker & Carper, 1956 อ้างถึงใน อมรรรัตน์ บำรุงผล, 2553) ได้สร้าง Side-bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ ดังนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเพียงพอก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกอื่น ๆ ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตาม “มิติระยะเวลา” เป็นสำคัญ ซึ่งคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไป เช่น บุคคลที่ทำงานในองค์กรมายาวนานมากเท่าใด ก็จะได้รับประโยชน์ที่ได้จากการสะสมทรัพยากรจากจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สวัสดิการ เงินเดือน หรือสิ่งใดก็ได้ที่พิเศษในรูปแบบของกำลังกายและกำลังใจ เป็นต้น ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรตอนนี้ก็เท่ากับว่าการลงทุนที่ได้สะสมไว้อย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย และอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานใหม่

แนวคิดความผูกพันองค์กร

Allen and Meyer (1990, pp. 710-720 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 9-10) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มา

ทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยจะรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรืออยากที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ทั้งสามลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่า จำเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์กร ทั้ง ๆ ที่ไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งคำนึงถึงการเล็งเห็นผลประโยชน์ หรือความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ

ชัยเสถียร พรหมศรี (2548 อ้างถึงใน ยศวริศ คุณพินิจพัฒนา, 2550, หน้า 10-11) กล่าวว่า พันธะสัญญาองค์กรเป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง และมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะของการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยนักวิทยาศาสตร์ได้แบ่งประเภทพันธะสัญญาองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. พันธะสัญญาที่เกิดจากความต่อเนื่อง (Continuance commitment) พนักงานที่มีพันธะสัญญากับองค์กรในลักษณะนี้ อาจอยู่กับบริษัทเพียงเพราะไม่ต้องการที่จะเสาะแสวงหางานใหม่ และมีความเชื่อว่าการออกจากงานจะส่งผลเสียมากกว่าผลดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในที่ทำงาน เงินสะสมที่จะได้รับจากบริษัท หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ่งที่กำลังจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เพราะพนักงานเหล่านั้นไม่ต้องการสูญเสียไป รวมทั้งในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีพันธะสัญญาในลักษณะนี้ไม่สูงเท่าในอดีต เพราะ

ในปัจจุบันพนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสู่ระดับสูงในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ส่งผลให้การเปลี่ยนงานเพื่อเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานจึงมีมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทางอาชีพในองค์กรให้ชัดเจนขึ้น เพื่อที่จะรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้กับองค์กร

3. พันธะสัญญาที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ (Normative commitment) พันธะสัญญาแบบนี้เกิดขึ้น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะถูกแรงกดดันจากบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร พนักงานที่มีพันธะสัญญาแบบนี้มักจะให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นในองค์กรว่า พนักงานเหล่านั้นจะรู้สึกอย่างไรหรือคิดอย่างไรกับตน ถ้าตนเองจะลาออกจากงาน พนักงานที่มีพันธะสัญญาลักษณะนี้ มักจะกังวลว่าผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานจะรู้สึกไม่ดีกับตนเอง ถ้าลาออกจากงาน

3. พันธะสัญญาที่เกี่ยวข้องกับทางอารมณ์ (Affective commitment) พนักงานที่มีพันธะสัญญาแบบนี้มีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ซึ่งหมายความว่าพนักงานเหล่านี้ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้เป้าหมายที่องค์กรวางไว้เป็นจริง ซึ่งเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่ถือพันธะสัญญาในลักษณะนี้มักจะตั้งคำถามว่า ค่านิยมส่วนบุคคลยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรที่เปลี่ยนไปหรือไม่อย่างไร รวมทั้งจะเป็นตัวกำหนดว่าพนักงานเหล่านี้ยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอีกต่อไป เนื่องจากคุณค่าส่วนบุคคลและองค์กรไม่สัมพันธ์กัน พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออก

จากลักษณะพันธะสัญญาต่อองค์กรทั้ง 3 แบบ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติในการคงอยู่ในที่ทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาแนวทางหรือนำเอาเครื่องมือในการจัดการเข้ามาใช้ เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานกับองค์กรด้วยความสุข ไม่ใช่เพียงทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ แต่มิได้มีการพัฒนาหรือนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรเลย ซึ่งผู้บริหารต้องพยายามหาให้เจอว่าพนักงานทำงานอยู่กับองค์กรด้วยพันธะสัญญาแบบไหน เพื่อจะได้หาแนวทางหรือเครื่องมือเข้ามาจัดการได้อย่างถูกต้อง

ความหมายของความผูกพันองค์กร

จากการค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร พบว่า มีผู้ให้ความสนใจศึกษาจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้ดังนี้

เจนจิต ราชเนตร (2549, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตนเอง ซึ่งพนักงานที่มีความรู้สึก

ดังกล่าวจะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจทุ่มเทในงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความรู้สึกเกี่ยวข้องอย่างมากกับกิจกรรมขององค์กร และความจงรักภักดีและการคงอยู่กับองค์กร

คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544, หน้า 9 อ้างถึงใน ยศวริศ คุณพินิจพัฒนา, 2550, หน้า 14) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดี และแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในลักษณะที่มีความภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมาย เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน พงศกร เผ่าไพโรจน์กร, 2546, หน้า 9) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กรหมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers & Porter (1991 อ้างถึงใน ยศวริศ คุณพินิจพัฒนา, 2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

The Institute for Employment Studies (2003 อ้างถึงใน ชานนทร์ ปวงละคร, 2551, หน้า 5) หรือ IES บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

Tower Perin (2003 อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิमानพ, 2555, หน้า 10) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้าน อารมณ์ความรู้สึกและปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบอุทิศเวลาสติปัญญาและพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

Gubman (2003 อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิमानพ, 2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่าเป็น พฤติกรรมของพนักงานที่ให้พลังกายพลังใจ

อย่างเต็มที่และ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์ และมีคุณภาพเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ทักษะหรือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับในค่านิยมและ วัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถ ที่ตนเองมีอยู่ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ รู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ปลอดภัย รู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าแก่องค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้าน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัท รู้สึกเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเอง

ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในประเด็นดังนี้ คือ (Buchanan, 1974; Greenberg & Baron, 1993; Luthans, 1992; Thomson & Mabey, 1994 อ้างถึงใน ประภัสสร ศรีไสยา, 2550, หน้า 39-40)

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก-ลาออก จากสมาชิกของ องค์กรได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุม มากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการ เข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงาน เกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผล ให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการ ทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดี เป็นส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977, pp. 46-75 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 หน้า 26) มีความเห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

Baron (1986 อ้างถึงใน รัชณี ภูสกุล, 2550 หน้า 25) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร โดยไม่ได้คิดว่าเป็นเพียงหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น ซึ่งความ พยายามดังกล่าวอาจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ ในระดับต่ำ

3. การขาดงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมี แรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และส่งผลทางอ้อม ต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะแสดงความเฉื่อยชา หรือ การขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

4. การลาออก ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความ พึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก พนักงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร

Spector (2000 อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544, หน้า 17) ได้กล่าวถึงแบบวัด ความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์, อเลนและสมิธ (Meyer, Allen & Smith, 1993) เป็นการวัด ความผูกพันต่อองค์กร 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment)

- 1.1 ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ชีวิตที่เหลืออยู่ทำงานให้กับองค์กรนี้

- 1.2 ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของข้าพเจ้า
2. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment)
 - 2.1 การอยู่ในองค์กรของข้าพเจ้าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่าต้องการอยู่
 - 2.2 เป็นสิ่งที่ยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)
 - 3.1 ข้าพเจ้าไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรที่ครั้งหนึ่งข้าพเจ้าเคยทำงาน
 - 3.2 ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการลาออกจากองค์กร ข้าพเจ้าก็จะไม่ตัดสินใจลาออกจากองค์กร

ชวลัญฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2549 อ้างถึงใน ยศวริศ ดุลพินิจพัฒนา, 2550, หน้า 12) ได้เสนอตัวอย่างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ไว้ดังนี้

1. Affective commitment
 - 1.1 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร
 - 1.2 ตระหนักว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของตนเอง
 - 1.3 ภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงองค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้ฟัง
 - 1.4 มีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้
 - 1.5 รู้สึกว่าตนเองผูกพันทางใจกับองค์กรนี้
 - 1.6 รักที่จะทำงานในองค์กรนี้ ถึงแม้ผลตอบแทนที่ได้ต่ำกว่า
 - 1.7 องค์กรนี้มีความหมายกับตนเองมาก
2. Continuance commitment
 - 2.1 พยายามทำงานในองค์กรนี้เพียงเพื่อไม่ต้องถูกออกจากงาน
 - 2.2 อยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็น
 - 2.3 หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ก็จะลาออก
 - 2.4 พยายามให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อจะได้อยู่ในองค์กรต่อไป
 - 2.5 จะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้ในปัจจุบัน
 - 2.6 รู้สึกเสียดายสิ่งที่ได้รับในองค์กรนี้ หากต้องไปเริ่มต้นใหม่
3. Normative commitment
 - 3.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นค่านิยมสำคัญสำหรับตนเอง
 - 3.2 จะไม่ลาออก หากต้องทำให้คนในหน่วยงานเดือดร้อนแม้ว่าจะได้ประโยชน์
 - 3.3 เห็นว่าเมื่อทำงานให้กับองค์กรใด ต้องรักษาผลประโยชน์ในองค์กรนั้น

- 3.4 คิดว่าต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม
- 3.5 รับรู้ถึงข้อผูกมัดในใจที่ต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กรนี้
- 3.6 เป็นหน้าที่ที่ต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้กับตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

Steers (1997, p. 47 อ้างถึงใน นฤปชา เมืองอินทร์, 2551, หน้า 18-19) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น (นาฎยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้องและมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น

ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่วุฒิปฎิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความคิดความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะของบุคคลภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะของบุคคลก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

International survey research (2004 อ้างถึงใน รักรัศมี วุฒิมานพ, 2555, หน้า 21-22) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลการจัดการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) ในองค์กรนั้นจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงนั้น จะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการเตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นกุญแจสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับที่สูง องค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงาน โนการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง เมื่อองค์กรลงทุนให้กับพนักงาน พนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2. ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน

และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กรในที่นี้ผู้นำหมายถึงผู้บริหารระดับสูงผู้จัดการและหัวหน้า

3. ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าและบริการขององค์กรอันจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้าพนักงานจะถ่ายทอดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานแต่ละคน

4. การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (Empowerment) คือ พนักงาน ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขาหากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในระดับสูงนั้น จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือตำหนิ เพราะพนักงานจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือ การริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่าง ทางความคิดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

Institute for employee studies (2004 อ้างถึงใน รัชนีรัศมิ วุฒิมานพ, 2555, หน้า 22) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) คือ การสร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับอิทธิพลต่อการเกิด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยบทบาทสำคัญในการสร้าง ความรู้สึกว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ (Feeling value and involve) ประกอบด้วย 7 บทบาท ดังนี้

1. พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำ
2. นายจ้างแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นห่วงเอาใจใส่ต่อสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน
3. ผู้บริหารระดับสูงแสดงให้เห็นพนักงานเห็นว่าพนักงานมีคุณค่าสำหรับองค์กร
4. พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถออกเสียงแสดงความคิดเห็นได้
5. การได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
6. พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้าพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาในงานของตนเอง
7. บรรดาหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

Tower Perin (2003 อ้างถึงใน รัชนีรัศมิ วุฒิมานพ, 2555, หน้า 21) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ประกอบด้วยปัจจัย

2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม คือ

1. ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงานบทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotional factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กรและได้อธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 2.2 ความท้าทายในงานที่ทำ
- 2.3 การมีอำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.4 ความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ (หนทางอันนำไปสู่ความสำเร็จของ องค์กร)
- 2.5 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.6 ชื่อเสียงของบริษัทในการเป็นนายจ้างที่ดี
- 2.7 สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
- 2.8 องค์กรมีทรัพยากร เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ที่สมบูรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2.9 การให้กระทำที่อยู่บนการตัดสินใจที่สามารถทำได้
- 2.10 ความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

Edward L. Gubman (1998, p. 188 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 หน้า 23) กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งเป็นค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Shared values/ Sense of purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน
3. ลักษณะงาน (Job tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

บริษัททาวเวอร์ส วัตสัน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและพบว่า ความผูกพันในองค์กรเกิดจากผู้นำองค์กร ทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร และวัฒนธรรมในองค์กร โดยทำที่สุุดถ้าทำได้ดีจะมีผลกับผลงานด้านการเงิน และผลงานโดยรวมขององค์กร โดยมีหลักการดังนี้

1. ผู้นำองค์กร ทิศทาง กลยุทธ์ขององค์กร และวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยหลักและ ผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพราะฉะนั้น องค์กรต้องมีความชัดเจนของทิศทางและกลยุทธ์ ขององค์กร ตลอดจนวัฒนธรรมในองค์กร โดยผู้ที่สื่อสารเรื่องดังกล่าวคือผู้นำในองค์กรนั่นเอง

2. ต้องมีการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งตามหลักการของทาวเวอร์ส วัตสัน เราเรียก โมเดลการสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืนว่า "3E" ที่ประกอบด้วยโมเดลดังนี้คือ

2.1 E-engaged (สร้างความผูกพัน) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพราะ "เชื่อ" ในแนวทางและเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งและพร้อม จะทำงานหนักเพื่อองค์กร

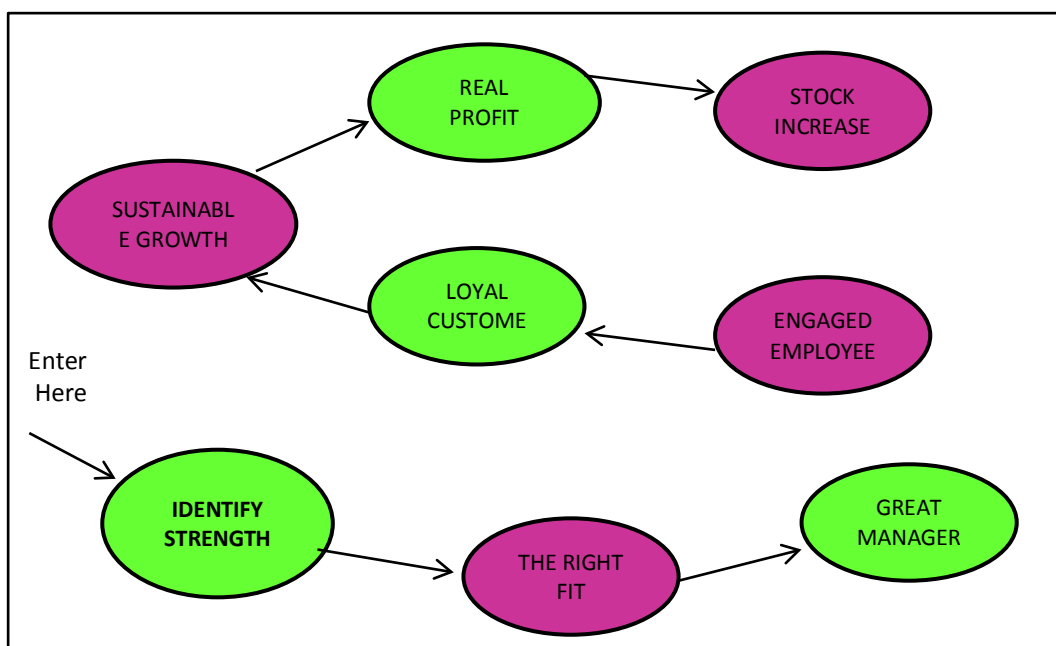
2.2 E-enabled (ขจัดอุปสรรค) หมายถึง การที่พนักงานผูกพันอย่างเดียวยังไม่ เพียงพอถ้าองค์กรไม่ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ช่วยพัฒนาพนักงาน (ให้มีทักษะ) และ ให้เครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้ดี (โดยไม่เหน็ดเหนื่อยเกินไปจนท้อ)

2.3 E-energized (สร้างพลัง) หมายถึง บริษัทต้องดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดี ด้วย เพื่อให้เขามีพลังในการทำงาน เพราะเราเชื่อว่าถ้าพนักงานมีพลังจะทำงานได้ Productive มากขึ้น

3. เมื่อทุกอย่างชัดเจน ผู้นำเข้าใจ และหมั่นสื่อสาร องค์กรมีแนวทางในการสร้าง ความผูกพันในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นคือ ผลงานขององค์กรจะดีขึ้น

The gallup organization (2003 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, หน้า 21-23) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ทำการศึกษาลึถึง ลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อน ผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูล ทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และ การวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัว ขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกัน ในรูปของ The gallup path ซึ่งหัวใจสำคัญของแบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับในทุกองค์กร

โดยจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The gallup path โดยสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

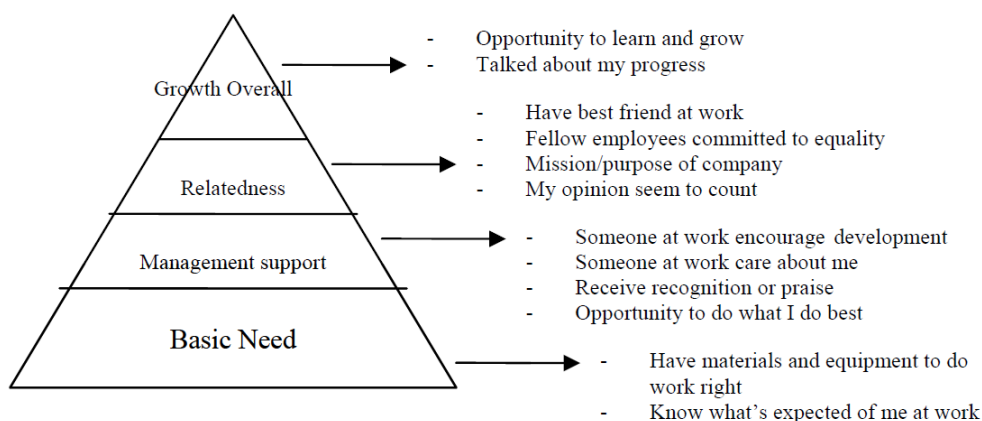


ภาพที่ 2-1 The gallup path (The gallup organization, 2003)

นอกจากนี้ The gallup organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจบุคลากรจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรม ของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาคำตอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุและกำไร ต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ค้นพบคำถาม 12 ข้อ ซึ่งสามารถวัดความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากรทั้ง 12 ข้อ กับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาบุคลากร (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลิตภาพการผลิต

(Productivity) และ ความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ข้อ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับ ชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of engagement) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2-2 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of engagement) (The gallup organization, 2003)

จากภาพที่ 2-2 แสดงให้เห็นถึงลำดับชั้นของความผูกพัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งหมายถึงดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic need) คือความคาดหวังเครื่องมือและอุปกรณ์
 2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management support) คือโอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่และการพัฒนา
 3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือการยอมรับความคิดเห็นภารกิจ/วัตถุประสงค์เพื่อน ร่วมงานมีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือความก้าวหน้าและการเรียนรู้และพัฒนา
- จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนั่นเอง The gallup organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ บุคลากรที่ทำงานด้วยความเต็มใจ

และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กร

2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged employee) คือ บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่ทุ่มเทในงานไม่มีความคิดริเริ่มที่จะคิดค้นนวัตกรรม

3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged employee) คือ บุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ชอบสร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติเชิงลบในการทำงานกับองค์กร

จากการสำรวจของ The Gallup organization ด้วยจำนวนบุคลากรจำนวน 3 ล้านคนใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและคนกลุ่มนี้ หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันลดน้อยลงแต่การให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นายจ้างควรมุ่งเน้นที่ ความต้องการพื้นฐานของบุคลากรกล่าวคือ ควรตั้งจุดมุ่งหมายหรือความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะทำให้บุคลากรรู้ว่า ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ คืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไรที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงความเอาใจใส่ต่อบุคลากร ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 12-14) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ความสำคัญของงานที่ทำ เป็นต้น
2. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
3. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ เจตคติของกลุ่มผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกคาดหวังของคนที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549, หน้า 45-46 อ้างถึงใน ยศวริศ คุณพิณิจพัฒนา, 2550, หน้า 13) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และสามารถนำมาพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลได้ มีดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น มีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งทางด้านสติปัญญา ความสนใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งดึงดูดให้บุคคลอยู่ในกลุ่มได้
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนในด้านจิตวิทยา บุคคลสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความสนใจในงาน

ข้อมูลที่สำคัญของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

ข้อมูลพื้นฐาน

บริษัทแห่งนี้ผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้ง โดยเกิดจากการร่วมทุนระหว่าง 2 บริษัทใหญ่ระดับโลก ซึ่งบริษัทแห่งนี้เป็นผู้ผลิตสาร “เฟตตี้แอลกอฮอล์ อีทอกซีเลท” รายแรกและรายเดียวในประเทศไทย โดยใช้วัตถุดิบหลัก 2 คือ เอทิลีนออกไซด์ และเฟตตี้แอลกอฮอล์ นำมาทำปฏิกิริยากันภายใต้สภาวะการควบคุมอุณหภูมิและความดัน โดยมีการใช้ตัวเร่งปฏิกิริยาและสารปรับแต่งเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จนกระทั่งทำปฏิกิริยาเสร็จเรียบร้อยแล้วได้สารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้ง เรียกว่า Fatty alcohol ethoxylate (FAEO) ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อสุขอนามัยส่วนบุคคลมากมาย เช่น แชมพู ครีมนวดผม รวมถึงผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน เช่น ผงซักฟอกชนิดน้ำ น้ำยาล้างจาน น้ำยาทำความสะอาดพื้น เป็นต้น คาดว่าบริษัทแห่งนี้จะสามารถทดแทนการนำเข้าสารเฟตตี้แอลกอฮอล์ อีทอกซีเลท จากต่างประเทศได้ปีละไม่ต่ำกว่า 1,200 ล้านบาทต่อปี

โรงงานของบริษัทแห่งนี้ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง และใช้เทคโนโลยีของค็อกนิส ประเทศเยอรมัน ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ได้รับการยอมรับและทันสมัย ในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง และเป็นเทคโนโลยีที่มีความปลอดภัยในการผลิตและปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทแห่งนี้ดำเนินการผลิตสาร เฟตตี้แอลกอฮอล์ อีทอกซีเลท หรือชื่อทางการค้าคือ “Dehydol LS.TH” ซึ่ง Dehydol LS เป็นชื่อทางการค้าที่รู้จักและมีการยอมรับในเรื่องของคุณภาพอยู่ทั่วโลก

วิสัยทัศน์ คือ เป็นผู้นำระดับโลกในธุรกิจอีทอกซีเลท
 พันธกิจ คือ เป็นทางเลือกอันดับหนึ่งของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 มุ่งมั่นในระบบจัดการความปลอดภัยและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานและสังคม
 วัฒนธรรมองค์กร คือ ยึดมั่นคุณธรรม มุ่งมั่นสร้างสรรค์ ลูกค้าสำคัญ ร่วมแรงแบ่งปัน
 ผู้กฟนองคักร

ข้อมูลบริษัท

วันก่อตั้ง	10 มีนาคม 2548
ทุนจดทะเบียน	420 ล้านบาท
เทคโนโลยี	Cognis deutschland gmbH ประเทศเยอรมนี
สำนักงานใหญ่	555/1 ศูนย์เอนเนอจีคอมเพล็กซ์ อาคาร เอ ชั้น 15 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทรศัพท์ 02-265-8100 โทรสาร 02-265-8125
โรงงาน	11 ซอย จี12 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก ถ. ปกรณ์สงเคราะห์ราษฎร์ ต. มาบตาพุด อ. เมือง จ. ระยอง 21150 โทรศัพท์ 038-977-216 โทรสาร 038-977-223
พื้นที่โรงงาน	12 ไร่ พื้นที่ใช้งานปัจจุบัน 7 ไร่
จำนวนพนักงาน	52 คน
วัตถุดิบหลัก	สารแฟตตี้แอลกอฮอล์ (Fatty alcohol) สารเอทีลีนออกไซด์ (Ethylene oxide)
ผลิตภัณฑ์	สารแฟตตี้แอลกอฮอล์ อีทอกซีเลท (Fatty alcohol ethoxylate)
กำลังการผลิต	66,000 ตันต่อปี และกำลังอยู่ในช่วงพิจารณาขยายกำลังการผลิต ไปเป็น 120,000 ตันต่อปี

กระบวนการผลิต

กระบวนการผลิต Ethoxylate เป็นกระบวนการผลิตแบบไม่ต่อเนื่อง (Batch) โดย
 การผลิตประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้

1. Pre-treatment unit โดยสารตั้งต้น ได้แก่ แฟตตี้แอลกอฮอล์ จากถังเก็บจะป้อนเข้าสู่
 กระบวนการผลิตที่หน่วย Pre-treatment ตามปริมาณที่ต้องการในการผลิตแต่ละชนิดผลิตภัณฑ์
 จากนั้นจึงเติมตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) เข้าไปเพื่อผสมกับวัตถุดิบแฟตตี้แอลกอฮอล์ จากนั้นน้ำที่มี
 อยู่ในวัตถุดิบและตัวเร่งปฏิกิริยาจะถูกกำจัดออกโดยการให้ความร้อนภายใต้สภาวะสุญญากาศ
 เพื่อให้สามารถแยกน้ำออกได้ง่ายขึ้นจนเหลือปริมาณน้ำตามค่าที่กำหนด

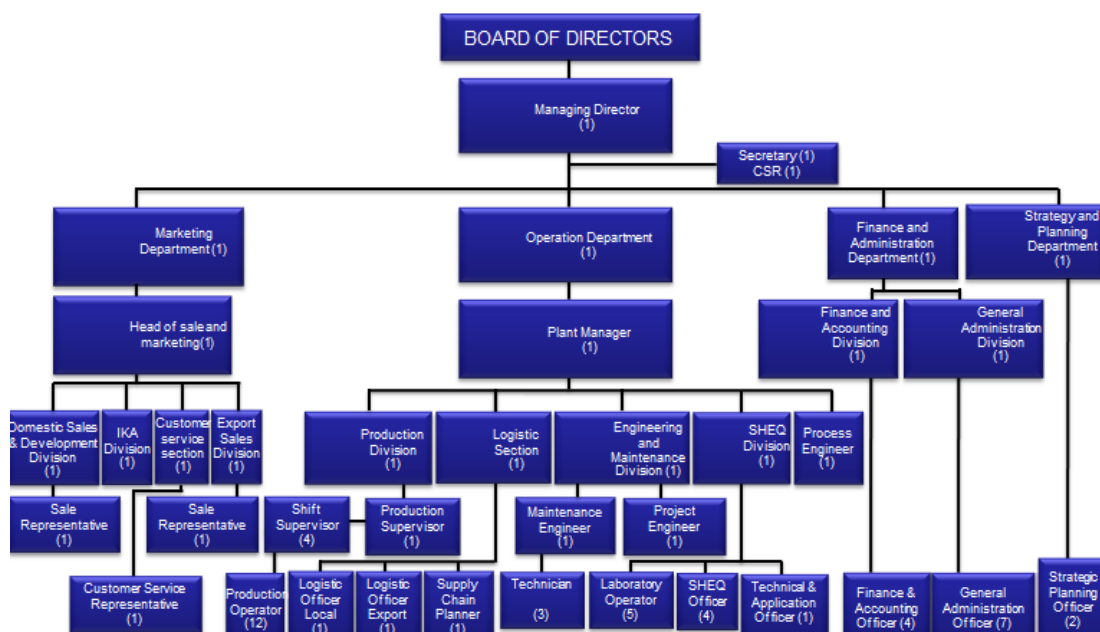
2. Reactor unit วัตถุดิบที่ผ่านการเตรียมจากหน่วย Pre-treatment unit จะถูกป้อนเข้าสู่เครื่องปฏิกรณ์ (Reactor) จากนั้นจะเริ่มให้ความร้อนจนกระทั่งถึงอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำปฏิกิริยา จึงเริ่มป้อนเอทิลีนออกไซด์เข้าสู่เครื่องปฏิกรณ์เพื่อทำปฏิกิริยากัน ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์เพคเต้แอลกอฮอล์ อีทอกซีเลท ใช้เวลาประมาณ 90-120 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดแต่ละผลิตภัณฑ์ จากนั้นจะส่งผลิตภัณฑ์ที่ได้ไปยังขั้นตอนต่อไปของกระบวนการ

3. Post-treatment unit ผลิตภัณฑ์จากเครื่องปฏิกรณ์จะเข้าสู่ถังนี้ เพื่อยับยั้งปฏิกิริยาและปรับสภาพให้เป็นกลาง (Neutralize) มีการตรวจวัดคุณภาพตามที่กำหนด เมื่อผลคุณภาพผ่านจะส่งไปเก็บถังเก็บ เพื่อรอส่งขายให้กับลูกค้าต่อไป

การนำไปใช้

1. ใช้เป็นวัตถุดิบในการเข้าสู่ขบวนการซัลเฟชัน (Sulphation) เพื่อผลิตเป็นส่วนผสมในสารที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ดูแลสุขอนามัยส่วนบุคคล ได้แก่ แชมพู ครีมนวดน้ำ

2. ใช้เป็นส่วนผสมในอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือนและอุตสาหกรรม เช่น น้ำยาทำความสะอาดบ้านเรือนและอุตสาหกรรม



ภาพที่ 2-3 แผนผังบริษัท

ระบบมาตรฐานของบริษัท

การรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 3 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ลงนามในกฎปฏิบัติการดูแลด้วยความรับผิดชอบ (Responsible care) เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2556

ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14001: 2004 เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2556

ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14064-1: 2004 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2557

ได้รับการรับรองมาตรฐานการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2557

ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO9001: 2008 เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2557

ได้รับการรับรองมาตรฐาน OHSAS18001: 2007 เมื่อวันที่ 19 กันยายน

พ.ศ. 2557

ได้รับการรับรองมาตรฐาน RSPO (Mass balance system) เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.

2558

รางวัลของบริษัท

รางวัลเกียรติยศ CSR-DIW Award 2014 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม จากกระทรวงอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2557

บริษัทฯ ไม่เคยมีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่สร้างโรงงาน จนถึงปัจจุบัน และได้รับเกียรติบัตรประกาศเกียรติคุณตามโครงการณรงค์ลด อุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ประจำปี พ.ศ. 2555-2557

รางวัลประกวดสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2557

รางวัลชมเชยรางวัลสิ่งแวดล้อม ชิงดาวเขียวและชิงดาวทอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2557

รางวัลด้านสิ่งแวดล้อม 3Rs โครงการพัฒนาศักยภาพการใช้ประโยชน์จากกากของเสียประจำปี พ.ศ. 2555

จากข้อมูลที่สำคัญของบริษัท แสดงให้เห็นว่าบริษัทอยู่ในช่วงเจริญเติบโต มีแผนในการขยายกำลังการผลิต รวมทั้งได้รับรองมาตรฐานรางวัลต่าง ๆ มากมาย ซึ่งต้องมีพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่คอยสนับสนุนให้โครงการต่าง ๆ สำเร็จและยั่งยืนต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางของการศึกษา และนำงานวิจัยนี้ไปพัฒนาพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานซึ่งถือเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน

การสำรวจความผูกพันองค์กร

บริษัทแห่งนี้ได้เริ่มสำรวจความผูกพันองค์กรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา โดยเริ่มจากการใช้ข้อคำถามตามบริบทที่องค์กรต้องการ ซึ่งได้มีการปรับปรุงพัฒนาข้อคำถามมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2556 ทางบริษัทได้มีการแบ่งการสำรวจความผูกพันองค์กรออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

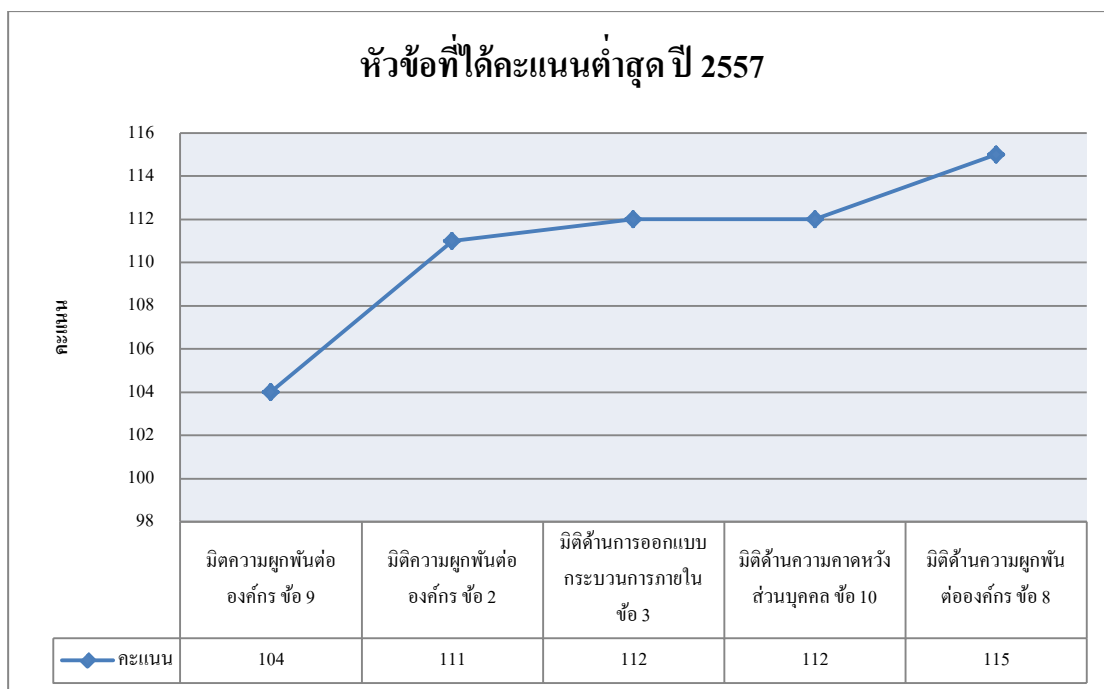
1. ความคาดหวังส่วนบุคคล (Basic requirement) โดยในบริบทของบริษัทจะมุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานที่ตรงกับความสนใจหรือความสามารถของพนักงาน อีสาระในการทำงานตามความเหมาะสม การสื่อสารภายในองค์กร และความเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรและต้องการทำให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ

2. กระบวนการทำงานและกระบวนการภายใน (Job design and internal process) ในบริบทของบริษัทจะมุ่งเน้นในเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทรัพยากรและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเจริญเติบโตในสายอาชีพ และการมีส่วนในการรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

3. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (To be part of successful organization) ในบริบทของบริษัทจะมุ่งเน้นถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความโดดเด่นและชื่อเสียงขององค์กร การได้รับการยอมรับเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และทราบถึงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) ในบริบทของบริษัทจะมุ่งเน้นถึงความรู้สึกของความเป็นเจ้าขององค์กรและการทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และมีมาตรฐานในการประเมินผลการทำงานไว้อย่างยุติธรรม รวมถึงการทราบถึงโอกาสในการเจริญเติบโตในองค์กร

โดยทั้ง 4 มิติตามที่กล่าวมาข้างต้นจะนำมาทำเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 21 ข้อคำถาม โดยมีการละข้อคำถามเพื่อให้พนักงานตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2557 ทางหน่วยงานบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ได้นำผลที่ได้จากการสำรวจมาทำการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานได้ให้คะแนนต่ำสุดในมิติความผูกพันต่อองค์กรตามภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 การสำรวจความผูกพันองค์กร ปี พ.ศ. 2557 หัวข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด

กิจกรรมภายในบริษัท

ทางบริษัทแห่งนี้ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กร เช่น กิจกรรม Family day กิจกรรม She day โครงการ Idea the idol กิจกรรมทำบุญวันครบรอบบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความรักและผูกพันองค์กรเพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่องเป็นลำดับสุดท้าย

บุญช่วย คล้าแฮม (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลายแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปาริชาติ ผู้ดำ และชาติ ไตรจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม ได้กล่าวว่าผู้ชายมี ความก้าวหน้าในอาชีพเร็วกว่าผู้หญิง และจากผลการศึกษาพบว่า ทุมนมนุษย์ ลักษณะงาน ที่สอดคล้อง เกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่น ในความสามารถของตน และความผูกพันในอาชีพมี ความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ขณะเดียวกัน ทุมนมนุษย์ ลักษณะงาน และทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความ ก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนและความผูกพัน ในอาชีพ

อภิศักดิ์ รักษาติ่งชีพ (2553) ที่ได้ศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน และ ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทรัพย์โอเทค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.75, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาราย ข้อพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.79, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (อารมณ์) (Mean = 3.78, S.D. = 0.71) และ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (สถานะที่อยู่มานาน) (Mean = 3.68, S.D. = 0.69)

ชวนนทร์ ปวงละคร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อ องค์กรประกอบความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายถึงระดับความผูกพัน ต่อองค์กรได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถ การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงาน เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

พัชรารัตน์ สุกมั่งมี (2548) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ โดยรวบรวมข้อมูลจาก

ตัวอย่างจำนวน 308 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ยศวริศ ดุลพินิจพัฒนา (2550) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทให้บริการบำรุงรักษาแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันเนื่องจากอารมณ์และความผูกพันที่ต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่พบว่าระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง ความผูกพันด้านต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) เป็นการวิจัย
เชิงบรรยายโดยทำการสำรวจ (Survey research) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษานี้เป็นพนักงานบริษัทผลิตสารลดแรงดึงผิวชนิดไม่มี
ซัลเฟอร์ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ประกอบไปด้วยพนักงานประจำทุกระดับ
ตำแหน่งงานที่เป็นพนักงานโดยตรงของบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ในเชิงปริมาณ โดยทำการสร้าง
แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตงานวิจัยและตัวแปรที่ต้องการ
ศึกษา เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
เหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน หน่วยงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม
มีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบ
ให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

โอกาสในการเจริญเติบโต (Career growth) การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม (Performance management) บรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (Working environment) เชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Believe in human capital) คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะความคิดเห็นที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้
 ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด)/ จำนวนชั้น

$$= (5-1)/5$$

$$= 0.8$$

การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละปัจจัย

ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลความหมาย
4.21-5.00	หมายถึง ปัจจัยส่งผลสูงมาก
3.41-4.20	หมายถึง ปัจจัยส่งผลสูง
2.61-3.40	หมายถึง ปัจจัยส่งผลปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่ำ
1.00-1.80	หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะความคิดเห็นที่ตรงกับตนเองและเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็น 2 กรณีคือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน

ไม่แน่ใจ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด) / จำนวนชั้น

$$= (5-1) / 5$$

$$= 0.8$$

การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละด้าน

ค่าเฉลี่ย (μ) การแปลความหมาย

4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันระดับสูงมาก

3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันระดับสูง

2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันระดับต่ำ

1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันระดับต่ำมาก

วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้

2.1 ดร.สุรดี สุพิชญางกูร

2.2 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์

2.3 ดร.ธีทัต ตริศิริโชติ

หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC) โดยกำหนดคะแนนในแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องตามเนื้อหา ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามเนื้อหา ให้คะแนน -1

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามเนื้อหา ให้คะแนน 0

นำคะแนนไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC)

$$\text{จากสูตร } \text{IOC} = \frac{R}{N}$$

โดยที่

R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 (Rovinelli & Hambleton, 1977) ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาจริงจำนวน 30 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (α -coefficient) ของครอนบัก (Cronbach, 1951) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 3-1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงาน	0.858
1. โอกาสในการเจริญเติบโต (Career growth)	0.825
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Performance management)	0.882
3. บรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (Working environment)	0.599
4. เชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Believe in human capital)	0.760
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	0.912
1. ด้านความรู้สึกรัก	0.914
2. ด้านความต่อเนื่อง	0.883
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.645

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลา 2 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำการขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้จัดการส่วนบริหารงานทั่วไป บริษัทผลิตสารลดแรงตึงผิวชนิดไม่มีขี้ผึ้งแห่งนี้ เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 52 คนที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งนี้ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้จัดการส่วนบริหารงานทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ได้แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วให้แก่พนักงาน ออกเก็บข้อมูลจริงและทำการติดตามแบบสอบถามเป็นระยะ ๆ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล

4. นำแบบสอบถามมาดำเนินการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 โดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบน (Standard deviation) และค่าความแปรปรวน (Variance) ของข้อมูล

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็นมาเป็นการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) ดังนี้

2.1 ทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน สถิติที่ใช้คือ Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการเชิงเส้น ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \epsilon$$

โดยที่

Y = ตัวแปรตาม (Dependent variable) เนื่องจากค่าของตัวแปร Y ขึ้นอยู่กับ

ค่าของตัวแปร X

X = ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

β_0 = ส่วนตัดแกน Y หรือ คือ ค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์

ϵ = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)

β_1 = ความชัน (Slope) ของเส้นตรง ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย และจะเรียก β_1 ว่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression coefficient)

$$i = 1, 2, \dots, N$$

ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธสมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่ามากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

จากสมการเชิงเส้นข้างต้น เมื่อพิจารณาค่าของ β_1 หรือ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย จะพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง X และ Y จะขึ้นอยู่กับค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ซึ่งสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไปใช้อ้างอิงในงานวิจัยได้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของตัวแปร Y จะขึ้นอยู่กับอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร X ที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ละหน่วย นั่นคือ เมื่อตัวแปร X เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ทำให้ตัวแปร Y เปลี่ยนแปลงไปเท่ากับ β_1 หน่วย

2. ถ้าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ 0 ($\beta_1 = 0$) แสดงว่าตัวแปร X กับตัวแปร Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่ามากกว่า 0 ($\beta_1 > 0$) แสดงว่าตัวแปร X กับตัวแปร Y มีความสัมพันธ์กัน สามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองโดยการทดสอบสมมติฐานจากค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ โดยกำหนดให้

$H_0: \beta_0 = 0$ หมายความว่า ตัวแปร X กับตัวแปร Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1: \beta_1 = 0$ หมายความว่า ตัวแปร X กับตัวแปร Y มีความสัมพันธ์กัน

ทิศทางของความสัมพันธ์ของการทดสอบสมมติฐานจากค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอย มีอยู่ 2 กรณี ได้แก่

1. กรณีที่ความชันมากกว่าศูนย์ ($\beta_1 > 0$)

$H_0: \beta_0 \leq 0$ หมายความว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

$H_1: \beta_1 > 0$ หมายความว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2. กรณีที่ความชันน้อยกว่าศูนย์ ($\beta_1 < 0$)

$H_0: \beta_1 \geq 0$ หมายความว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

$H_1: \beta_1 < 0$ หมายความว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)” ผู้วิจัยได้นำข้อมูล
ตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 52 ชุดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์
ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) แบ่งเป็น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

องค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบ
สมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

P แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability)

t แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)

F แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R square แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

Adjusted R square แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Std. error แทน ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาจะเป็นการอธิบายคุณลักษณะของข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 52 ประชากร ตามที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน หน่วยงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	20	38.46
ชาย	32	61.54
2. อายุ		
น้อยกว่าเท่ากับ 30 ปี	10	19.23
31-35 ปี	13	25.00
36-40 ปี	26	50.00
อายุ 41 ปีขึ้นไป	3	5.77
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	26.92
ปริญญาตรี	27	51.92
สูงกว่าปริญญาตรี	11	21.15
4. รายได้ต่อเดือน		
25,001-50,000 บาท	35	70.00
50,001-75,000 บาท	12	24.00
มากกว่า 75,000 บาท	3	6.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	6	11.54
3-7 ปี	22	42.31
มากกว่า 7 ปี	24	46.15
6. หน่วยงาน		
ฝ่ายปฏิบัติการ	34	65.38
ฝ่ายบริหาร	18	34.62

จากตารางที่ 4-1 ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นรายข้อดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และเป็นเพศหญิงจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ น้อยกว่าเท่ากับ 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.77 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.92 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 25,001-50,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 50,001-75,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

อายุงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอายุงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา อายุงาน 3-7 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

หน่วยงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 และฝ่ายบริหารจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงผลเป็นรูปตารางประกอบคำอธิบายดังนี้

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อพนักงานด้าน โอกาส ในการเจริญเติบโต

ปัจจัยความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อพนักงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโต (Career growth)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.54	0.803	สูง	3
2. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	3.38	0.844	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.87	0.561	สูง	1
4. หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.37	0.841	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.33	0.810	ปานกลาง	6
6. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	3.85	0.538	สูง	2
รวม	3.55	0.535	สูง	

จากตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.535 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีผลอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 รองลงมาคือ พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.803 ยกเว้นในเรื่อง พนักงานได้รับการเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงานของพนักงานส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงาน มีผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมา 3.37 และ 3.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 รองลงมา 0.841 และ 0.810 เรียงตามลำดับข้างต้น

ตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสร่วมกำหนดหัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.56	0.752	สูง	4
2. หัวหน้างานมีการชี้แจงรายละเอียด ผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.65	0.764	สูง	2
3. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดหลักการ ประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.69	0.781	สูง	1

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
4. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.771	สูง	3
5. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	3.62	0.771	สูง	3
รวม	3.63	0.533	สูง	

จากตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมโดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการชี้แจงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764 และลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อคือองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 และ 0.745 ตามลำดับ และพนักงานมีโอกาสร่วมกำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752

ตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคง และปลอดภัย

บรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและ ปลอดภัย (Working environment)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพของ สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย	4.00	0.686	สูง	4
2. หน่วยงานของท่านมีการจัด อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้ พนักงานอย่างเพียงพอ	4.13	0.561	สูง	1
3. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สุขภาพอนามัยให้พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.06	0.669	สูง	3
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในการ ทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม	4.13	0.595	สูง	1
5. ท่านไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจาก สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย	4.10	0.955	สูง	2
รวม	4.08	0.482	สูง	

จากตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของ พนักงานจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่มั่นคงและปลอดภัย ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.482 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีผลอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ข้อ คือ หน่วยงานของพนักงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานอย่างเพียงพอและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในการทำงานภายในหน่วยงานของ

ท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 และ 595 ตามลำดับ รองลงมาคือ พนักงานไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.955 หน่วยงานของพนักงานมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.669 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของพนักงานมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

ตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์

เชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Believe in human capital)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	3.46	0.670	สูง	5
2. ท่านมีอิสระในการทำงานที่รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	3.94	0.639	สูง	1
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ได้ใช้ ความรู้ ความชำนาญในการแก้ปัญหา	3.85	0.538	สูง	2
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายกระตุ้น ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.62	0.631	สูง	4
5. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ	3.77	0.581	สูง	3
6. หัวหน้างานไว้ใจและยอมรับ เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.62	0.661	สูง	4
รวม	3.71	0.457	สูง	

จากตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีผลอยู่ระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือพนักงานมีอิสระในการทำงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 รองลงมาคือ พนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 และงานที่ทำเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.581 งานที่พนักงานได้รับมอบหมายกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.631 และพนักงานได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.46 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.670

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.55	0.535	สูง	4
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	3.63	0.533	สูง	3
3. ด้านบรรยากาศในการทำงานที่ มั่นคงและปลอดภัย	4.08	0.482	สูง	1
4. ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากร มนุษย์	3.71	0.661	สูง	2
รวม	3.73	0.388	สูง	

จากตารางที่ 4-6 พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้งหมดในแต่ละด้านได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับสูง และพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ในด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 รองลงมาคือ ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.661 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.535

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าว เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.04	0.593	สูง	1
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพขององค์กร ก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.85	0.697	สูง	2
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานเปรียบ เสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน	3.69	0.701	สูง	5
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณองค์กรนี้ เปรียบเสมือนเป็นบ้านของ ท่าน	3.83	0.760	สูง	3
5. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะ เสียสละและอุทิศตน ให้กับองค์กรนี้	3.77	0.645	สูง	4

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
6. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือต่อ องค์กร โดยไม่มีความ เคลือบแคลงใจใด ๆ	3.83	0.678	สูง	3
รวม	3.83	0.496	สูง	

จากตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีผลอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 และลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของพนักงาน และพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.760 และ 0.678 ตามลำดับ ข้อถัดมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียดสีและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 และพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.69 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจ ออกจากองค์กรนี้	3.19	0.908	สูง	5
2. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่าน ต้องการได้อย่าง เพียงพอ	3.58	0.696	สูง	3
3. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.63	0.715	สูง	2
4. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.96	0.593	สูง	1
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่ สามารถทำให้ท่าน ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	2.96	0.862	ปาน กลาง	6
6. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน	3.25	0.837	สูง	4
รวม	3.43	0.536	สูง	

จากตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.536 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีผลในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 รองลงมาคือ พนักงานมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.696 พนักงานมีความคิดที่จะทำงานกับกับบริษัทไปจนเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.837 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่าน
ตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.908 และ
ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้พนักงานตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดเท่ากับ 2.96 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.862

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตาม
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้ เพราะท่านมี ความผูกพันกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	3.62	0.844	สูง	3
2. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความ จงรักภักดีจากท่าน	3.81	0.627	สูง	2
3. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออก จากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมี ปัญหา	3.27	0.992	สูง	5
4. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและ เป็นประโยชน์ต่อตัว ท่าน แต่ท่านรู้สึกว่ ไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้	3.06	0.826	สูง	6
5. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไป ร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.48	0.960	สูง	4
6. ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะ ตอบแทนบุญคุณ องค์กรนี้ด้วยการทำ ทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ	4.02	0.505	สูง	1
รวม	3.54	0.566		

จากตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ภาพรวมมีผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.566 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีผลอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.505 รองลงมาคือ องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.627 และพนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้เพราะพนักงานมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 พนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.960 พนักงานจะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.992 และถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน แต่พนักงานรู้สึกที่ไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม (Performance management)	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	แปลผล	อันดับ
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	3.83	0.496	สูง	1
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ต่อเนื่อง	3.43	0.536	สูง	3
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	3.54	0.566	สูง	2
รวม	3.60	0.488		

จากตารางที่ 4-10 พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความผูกพันองค์กรทั้งหมดในแต่ละด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ทางสังคม อยู่ในระดับสูง และพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.54 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.566 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.536

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	หญิง		ชาย	
	μ	σ	μ	σ
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต	3.37	0.503	3.67	0.527
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.72	0.386	3.57	0.605
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	4.13	0.451	4.06	0.506
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	3.73	0.244	3.69	0.554
ภาพรวม	3.72	0.261	3.74	0.453

จากตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรด้านเพศที่แตกต่างกันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวม เพศหญิงและเพศชาย มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรใกล้เคียงกัน ($\mu = 3.72$ และ 3.74 ตามลำดับ เพศหญิงและเพศชาย) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	ช่วงอายุ	μ	σ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ไม่เกิน 30 ปี	3.63	0.642
	31-35 ปี	3.71	0.320
	36-40 ปี	3.49	0.569
	41 ปีขึ้นไป	3.17	0.577
รวม		3.55	0.535
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	ไม่เกิน 30 ปี	3.80	0.611
	31-35 ปี	3.60	0.497
	36-40 ปี	3.62	0.501
	41 ปีขึ้นไป	3.20	0.721
รวม		3.63	0.533
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและ ปลอดภัย	ไม่เกิน 30 ปี	4.18	0.520
	31-35 ปี	4.02	0.528
	36-40 ปี	4.06	0.466
	41 ปีขึ้นไป	4.27	0.462
รวม		4.08	0.482
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากร มนุษย์	ไม่เกิน 30 ปี	3.73	0.589
	31-35 ปี	3.92	0.269
	36-40 ปี	3.69	0.360
	41 ปีขึ้นไป	2.89	0.631
รวม		3.71	0.457
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.82	0.510
	31-35 ปี	3.81	0.282
	36-40 ปี	3.70	0.365
	41 ปีขึ้นไป	3.35	0.460
รวม		3.73	0.388

จากตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร ด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มประชากรที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปีขึ้นไป และกลุ่มประชากรช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.82$ และ $\mu = 3.81$ ตามลำดับ) รองลงมาคือ กลุ่มช่วงอายุ 36-40 ปี ($\mu = 3.70$) โดยกลุ่มช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.35$) เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้าน พบว่า

กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.18$)

กลุ่มอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.02$)

กลุ่มอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.06$)

กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.27$)

ตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	μ	σ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	0.488
	ปริญญาตรี	3.56	0.509
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.29	0.587
รวม		3.55	0.535
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	0.496
	ปริญญาตรี	3.64	0.619
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.363
รวม		3.63	0.533

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	μ	σ
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	0.310
	ปริญญาตรี	4.05	0.599
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.36	0.356
รวม		4.08	0.482
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	0.469
	ปริญญาตรี	3.70	0.504
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.293
รวม		3.71	0.457
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	0.354
	ปริญญาตรี	3.73	0.443
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	0.304
รวม		3.73	0.388

จากตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.76$) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.73$) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.72$) มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรรายด้าน พบว่า

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 3.93$)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.05$)

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.36$)

ตารางที่ 4-14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร	รายได้ต่อเดือน	μ	σ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	25,000-50,000 บาท	3.65	0.530
	50,001-75,000 บาท	3.32	0.592
	$\geq 75,000$ บาท	3.39	0.096
รวม		3.55	0.543
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	25,000-50,000 บาท	3.63	0.583
	50,001-75,000 บาท	3.48	0.313
	$\geq 75,000$ บาท	4.13	0.611
รวม		3.63	0.542
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	25,000-50,000 บาท	4.01	0.444
	50,001-75,000 บาท	4.33	0.375
	$\geq 75,000$ บาท	4.27	0.945
รวม		4.10	0.475
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	25,000-50,000 บาท	3.68	0.520
	50,001-75,000 บาท	3.74	0.313
	$\geq 75,000$ บาท	3.83	0.333
รวม		3.70	0.464
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร โดยรวม	25,000-50,000 บาท	3.74	0.439
	50,001-75,000 บาท	3.70	0.240
	$\geq 75,000$ บาท	3.88	0.437
รวม		3.74	0.395

จากตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 25,000-50,000 บาท ($\mu = 3.74$) และรายได้ต่อเดือน 50,001-75,000 บาท ($\mu = 3.70$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร

รายด้าน พบว่า

รายได้ต่อเดือน 25,000-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.01$)

รายได้ต่อเดือน 50,001-75,000 บาท มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.33$)

รายได้ต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.27$)

ตารางที่ 4-15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	อายุงาน	μ	σ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	≤ 3 ปี	3.75	0.274
	3-7 ปี	3.54	0.562
	> 7 ปี	3.51	0.564
รวม		3.55	0.535
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	≤ 3 ปี	3.90	0.245
	3-7 ปี	3.67	0.507
	> 7 ปี	3.52	0.590
รวม		3.63	0.533
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและ ปลอดภัย	≤ 3 ปี	4.20	0.400
	3-7 ปี	4.09	0.515
	> 7 ปี	4.05	0.484
รวม		4.08	0.482
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	≤ 3 ปี	3.72	0.328
	3-7 ปี	3.80	0.454
	> 7 ปี	3.63	0.487
รวม		3.71	0.457
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม	≤ 3 ปี	3.88	0.209
	3-7 ปี	3.77	0.401
	> 7 ปี	3.67	0.407
รวม		3.73	0.388

จากตารางที่ 4-15 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มประชากรที่มีอายุงาน น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ อายุงาน 3-7 ปี ($\mu = 3.77$) และอายุงาน มากกว่า 7 ปี ($\mu = 3.67$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้าน พบว่า

อายุงาน น้อยกว่าเท่ากับ 3 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.20$)

อายุงาน 3-7 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.09$)

อายุงาน มากกว่า 7 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด ($\mu = 4.05$)

ตารางที่ 4-16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ฝ่ายปฏิบัติการ		ฝ่ายบริหาร	
	μ	σ	μ	σ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.65	0.542	3.38	0.488
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.57	0.607	3.73	0.343
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	4.05	0.516	4.16	0.415
ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	3.67	0.526	3.78	0.286
ภาพรวม	3.73	0.446	3.74	0.254

จากตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร ด้านหน่วยงานที่แตกต่างกัน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวม ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ใกล้เคียงกัน ($\mu = 3.73$ และ 3.74 ตามลำดับ) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์มากกว่าฝ่ายปฏิบัติการ โดยฝ่ายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตมากกว่าฝ่ายบริหาร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ซึ่งทำการทดสอบโดยใช้ค่าสถิติ Multiple regression analysis

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเชิงเส้น ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon$$

โดยที่

Y = ตัวแปรตาม (Dependent variable) เนื่องจากค่าของตัวแปร Y ขึ้นอยู่กับค่าของตัวแปร X

X = ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

β_0 = ส่วนตัดแกน Y หรือ คือ ค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์

ε = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)

β_1 = ความชัน (Slope) ของเส้นตรง ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย และจะเรียก β_1 ว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression coefficient)

$$i = 1, 2, \dots, N$$

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

H_0 : ปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานไม่มีผลเชิงเส้นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานมีผลเชิงเส้นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4-17 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ
(Multiple linear regression analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

Model	ตัวแปรตาม			
	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน			
	Unstandardized		t	Sig.
	B	Std. Error		
ค่าคงที่ (Constant)	1.242	0.531	2.336	0.024*
ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต	0.586	0.120	4.883	0.000*
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	-0.198	0.144	-1.376	0.175
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและ ปลอดภัย	0.337	0.121	2.779	0.008*
ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	-0.102	0.160	-0.639	0.526
F-Value, F-Prob	8.160	0.000*		
R, R Square, Adjusted R Square	0.640	0.410	0.360	
Std. err of estimate	0.358			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน (F-Prob = 0.000) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ใหม่โดยใช้เฉพาะตัวแปรอิสระที่มีผลคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ซึ่งจะมีผลให้ค่าที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน

Model	ตัวแปรตาม			
	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน			
	Unstandardized		t	Sig.
	B	Std. Error		
ค่าคงที่ (Constant)	1.147	0.525	2.185	0.034*
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	0.442	0.096	4.590	0.000*
ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	0.217	0.107	2.031	0.048*
F-Value, F-Prob	13.834	0.000*		
R, R Square, Adjusted R Square	0.601	0.361	0.335	
Std. err of estimate	0.365			

จากตารางที่ 4-18 พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคง มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน (F-Prob = 0.000) โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร (R) เท่ากับ 0.601 และระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัย 2 ด้านนี้ คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 63.9 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ในระดับหนึ่ง

เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตสามารถทำนายระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.442) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย (B = 0.217) โดยสามารถแสดงสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.147 + 0.442X_1 + 0.217X_3 + \varepsilon$$

เมื่อ

\hat{y} = ความผูกพันองค์กรของพนักงาน

X_1 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต

X_3 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและ

ปลอดภัย

จากสมการข้างต้น แสดงว่าถ้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.442 หน่วย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน มีผลในเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ความผูกพัน องค์กร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร			
	ด้านโอกาสใน การเจริญเติบโต	ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	ด้านบรรยากาศ ในการทำงาน ที่มั่นคงและ ปลอดภัย	ด้านความเชื่อมั่น ในคุณค่าของ ทรัพยากรมนุษย์
ภาพรวม	มีผล 0.000	ไม่มีผล 0.175	มีผล 0.008	ไม่มีผล 0.526

หมายเหตุ: ตัวเลข หมายถึง ค่านัยสำคัญ

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานเห็นว่าปัจจัยในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ส่วนปัจจัยในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และด้านความเชื่อมั่นใน
คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันต่อระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

โดยสมมติฐานคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) แบ่งเป็น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) จำนวนทั้งหมด 52 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS v.21 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเพศหญิง ร้อยละ 38.5 มีอายุ 36-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 อายุต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 และอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.9 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.2 ตามลำดับ มีรายได้รวมต่อเดือน ส่วนใหญ่ 25,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ 50,001-75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.0 และมากกว่า 75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ มีอายุงานมากกว่า 7 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ อายุงาน 3-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 และอายุงานน้อยกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.535 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ในเรื่อง “พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.533 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ในเรื่อง “พนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.69 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ดังแสดงในตารางที่ 4-3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.482 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ในเรื่อง “หน่วยงาน

มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานอย่างเพียงพอ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในการทำงานภายในหน่วยงานของพนักงานมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.561 และ 0.595 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4-4

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในเรื่อง “พนักงานมีอิสระในการทำงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ย 3.94 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 ดังแสดงในตารางที่ 4-5

โดยรวมแล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับค่าเฉลี่ย พนักงานเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับที่สูงทั้งหมด ดังแสดงสรุปผลในตารางที่ 4-6

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ในเรื่อง “พนักงานมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท” มีค่าเฉลี่ย 4.04 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ดังแสดงในตารางที่ 4-7

พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.536 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง ในเรื่อง “พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ย 3.96 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ดังแสดงในตารางที่ 4-8

พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.566 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในเรื่อง “พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณ องค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า

และประสบความสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ย 4.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.505 ดังแสดงในตารางที่ 4-9

โดยรวมแล้วความผูกพันองค์กรด้านรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4-10

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และหน่วยงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย รองลงมาในด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตเป็นลำดับสุดท้าย ดังแสดงในตารางที่ 4-11 ถึง 4-16

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ดังแสดงในตารางที่ 4-19

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และหน่วยงานมีความเห็นด้วยต่อ ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม

แต่ลดด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย พบว่าพนักงานมีความเห็นด้วยมากที่สุด น่าจะมาจากการที่บริษัทแห่งนี้เป็นการร่วมทุนระหว่าง 2 บริษัทที่ใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ซึ่งมีนโยบายในด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน เน้นย้ำการทำงานที่ปลอดภัย โดยจะเห็นได้ชัดในการทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีระดับมากที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานอย่างเพียงพอ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในการทำงานภายในหน่วยงานของพนักงานมีความเหมาะสม ซึ่งก็สอดคล้องกับนโยบายดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งผู้บริหารของบริษัทได้มีการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เน้นย้ำความปลอดภัยในการทำงานผ่านการกิจกรรม Management walk การสนับสนุนโครงการให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นในองค์กรผ่านโครงการ Friend help friend การจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้มืออย่างเพียงพอ เป็นต้น

ด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลในระดับสูงเป็นอันดับที่ 2 เนื่องมาจากการที่บริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทที่ร่วมทุนระหว่าง 2 บริษัท ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยการกำกับดูแลบริษัท ด้านฝ่ายบริหารเป็นของบริษัทหนึ่ง และฝ่ายปฏิบัติการเป็นของบริษัทหนึ่ง ซึ่งจะมีการทำงานแบบตะวันตก โดยจะเน้นผลลัพธ์จากการทำงานเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงานจะมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมทั้งต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติ ดังนั้น พนักงานจะเห็นด้วยกับปัจจัยด้านเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง รวมทั้งเห็นด้วยในรายชื่อที่พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด อาจจะเป็นเพราะองค์กรแห่งนี้ยังเป็นองค์กรขนาดเล็ก ดังจะเห็นได้จากจำนวนพนักงานที่มีเพียง 52 คน เท่านั้น ทำให้การแบ่งระดับตำแหน่งงานในแผนผังองค์กรค่อนข้างสั้น จึงน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานยังไม่มั่นใจเต็มที่ในโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

ปัจจัยช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่น

ในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน พบว่าช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปจะแตกต่างกับทุกช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าเอม (2551) ที่ได้ศึกษาในเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันองค์กรต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะมีอายุที่มาก ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากและมีมุมมองในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างออกไปจากช่วงอายุอื่น ๆ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีผลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผูกพันองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับสูงทั้ง 3 ด้านตามลำดับดังนี้ คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิศักดิ์ รักษาติงชีพ (2553) ที่ได้ศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน และลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน แต่จะแตกต่างกันในรายด้านพบว่าเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันในด้านความต่อเนื่อง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด ในรายข้อคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท น่าจะมาจากการที่เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง 2 บริษัท โดยบริษัทเหล่านี้เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงแสดงความชื่นชมบริษัทในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารงานที่ได้ตามเป้าหมาย ด้านบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ในเครือ ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจจะเป็นเนื่องจากบริษัทอยู่ในกลุ่มของบริษัทผู้ถือหุ้นที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบในแง่ผลตอบแทนหรือการที่อยากมีโอกาสโยกย้ายไปทำงานยังบริษัทผู้ถือหุ้นข้างต้นก็เป็นได้ โดยพิจารณาตามค่าเฉลี่ยรายด้านแล้วพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่องเป็นลำดับสุดท้าย เช่นเดียวกับผลงานวิจัยนี้

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของยศวริศ คุณพินิจพัฒนา (2550) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทให้บริการบำรุงรักษาแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่าความผูกพันเนื่องจากอารมณ์ และความผูกพันที่ต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง ความผูกพันด้านต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการทดสอบทางสถิติจากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2 ด้าน นั่นคือด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวนนทร์ ปวงละคร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และจะเห็นได้ว่าผลการศึกษาตรงกับแนวคิด ของสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาศึกษาวิจัย The gallup organization (2003) ที่ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน (Growth overall) ซึ่งคือ การเรียนรู้และเติบโต ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชราภรณ์ สุภมั่งมี (2548) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งทางด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ซึ่งมาจากการที่เป็นบริษัทขนาดเล็ก โอกาสในการก้าวหน้าทางสายงานค่อนข้างยาก และด้านบรรยากาศในทำที่มั่นคงและปลอดภัย เพราะบริษัทแห่งนี้มีวัตถุประสงค์หลักที่ค่อนข้างอันตราย ดังนั้นพนักงานจึงให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยค่อนข้างมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยของกรอบแนวคิด การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ เพื่อเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงาน มีดังนี้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในบริบทของ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรคือ ปัจจัยในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการให้พนักงานเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจของโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานก่อน ในอนาคตองค์กรนี้มีแนวทางที่จะขยายกำลังการผลิต ดังนั้นผู้วิจัยจะขอเสนอผลวิจัยที่ได้นี้ต่อผู้บริหารในเรื่อง การจัดทำ Program management trainee โดยให้พนักงานได้เข้าไปมีโอกาสในการศึกษาดูงานที่บริษัทผู้ถือหุ้นทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มความรู้และความสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบริษัทใหญ่ ๆ ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน เมื่อถึงเวลาบริษัทขยายกำลังการผลิต แผนผังองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนตามขนาดองค์กร พนักงานเหล่านี้ก็จะมีโอกาสในการพิจารณาปรับระดับ และเติบโตในสายงานต่อไป รวมทั้งต้องมีข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนและเปิดเผย

นอกจากนี้องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความเชื่อในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย องค์กรจัดให้พนักงานมีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องของ ความปลอดภัยในกระบวนการผลิต (Process safety) และส่งเสริมโครงการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น เพื่อนช่วยเพื่อน มีการจัดสถานที่ในการออกกำลังกายภายในโรงงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน จัดทำระบบการทวนสอบการทำงานที่ปลอดภัยก่อนปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านโอกาสในการเจริญเติบโตที่เพศต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยด้านนี้แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรต้องทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจนซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับเพศแต่อย่างใด โดยนำเสนอฝ่ายบริหารทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ให้มีการออกข้อกำหนด ระเบียบการหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับระดับของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน และพบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

จะพบว่าช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปจะแตกต่างกับทุกช่วงอายุดังนี้ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ดังนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นที่ยอมรับของพนักงานกลุ่มช่วงอายุอื่น ๆ เช่น เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ (Knowledge sharing) ไปยังพนักงานท่านอื่น ๆ ได้รับโอกาสในการเป็นผู้บริหาร โครงการ ให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงานไปพร้อมกับองค์กรก็จะมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

3. จากผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการศึกษาคู่มือสร้างเงินเดือนของบริษัทที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือของบริษัทผู้ถือหุ้น ถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกันให้ปรับโครงสร้างให้มีความใกล้เคียงกัน แต่ถ้าพบที่ไม่มีค่าแตกต่างกัน ก็ให้มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงาน และจัดทำแบบสำรวจสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงาน และนำไปพิจารณาปรับปรุงหรือทำความเข้าใจกับพนักงานถึงความเป็นไปได้ที่จะสนองตอบต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการสนองตอบก็จะส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

4. ผู้วิจัยจะนำเสนอผลงานวิจัยนี้ให้กับฝ่ายบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแบบสำรวจความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของพนักงานประจำปี 2558 ซึ่งน่าจะตรงกับบริบทที่องค์กรต้องการ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรตามบริบทของบริษัทแห่งนี้เท่านั้น ซึ่งยังไม่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในบริบทอื่น ๆ ที่มีความน่าสนใจเช่นกัน เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ ความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ Hewitt associates เป็นต้น เพื่อให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ในรายละเอียดที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากขึ้นเช่นกัน

บรรณานุกรม

- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เจนจิต ราชเนตร. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม สวีต ร็อค พัทยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานนทร์ ปวงละคร. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวีวรรณ อินดา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤปชา เมืองอินทร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นาถญา อ่วมผึ้ง. (2544). *ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). (2557). *ฐานข้อมูลหน่วยงานบริหารทั่วไปและทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) ปี 2554-2557*. ระบุ: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด).
- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). ความผูกพัน...สำคัญต่อองค์กรอย่างไร?. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1420700990
- ประภัสสร ศรีไธยา. (2550). ผลกระทบความผูกพันองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ดร.ชาติ ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. วารสารนักบริหาร, 33(3), 79-91.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยศวริศ คุณพินิจพัฒนา. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทให้บริการบำรุงรักษาแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักษัตรีศรี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิพร ภู่อกุล. (2550). ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. (2542). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2545). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิศักดิ์ รักษาติงชีพ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัย โอเทค จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อมรรัตน์ บำรุงผล. (2553). *ความผูกพันของบุคคลากรต่อองค์กร กรณีการควบรวมกิจการบริษัท มอริ เซอิกิ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 75(1), 1-18.
- Meyer, J. P, Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 538-551.
- Mowday, Steer., & Porter. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49-60.
- The gallup organization. (2003). *Understanding employee engagement*. Retrieved from <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88emenr>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าด้วยตนเองของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและตามความเป็นจริง

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ
 หญิง ชาย
- อายุ
 ไม่เกิน 30 ปี อายุระหว่าง 31-35 ปี
 อายุระหว่าง 36-40 ปี อายุ 41 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้รวมต่อเดือน
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่าและเท่ากับ 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001-50,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 50,001-75,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 75,000 บาท |
5. อายุงาน
- | | |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี | <input type="checkbox"/> 3-7 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 7 ปี | |
6. หน่วยงาน
- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายปฏิบัติการ | <input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหาร |
|---|-------------------------------------|

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
7.	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตในสายอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8.	ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					
9.	ท่านได้รับมอบหมายที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
10.	หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
11.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
12.	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
13.	ท่านมีโอกาสร่วมกำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
14.	หัวหน้างานมีการชี้แจงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
15.	ท่านได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึด หลักการประเมินตามมาตรฐาน ที่องค์กรได้กำหนดไว้					
16.	องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง					
17.	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน					
18.	หน่วยงานของท่านมีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพของ สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย					
19.	หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงาน อย่างเพียงพอ					
20.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สุขภาพอนามัยให้พนักงาน อย่างต่อเนื่อง					
21.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในการทำงาน ภายในหน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสม					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม ปัจจัยความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
22.	ท่านไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย					
23.	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ					
24.	ท่านมีอิสระในการทำงานที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
25.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญในการแก้ปัญหา					
26.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายกระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
27.	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
28.	หัวหน้างานไว้ใจและยอมรับเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
เหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของท่านมากที่สุดหลังจากที่อ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว โดยในแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่าน
และทำให้ครบถ้วนทุกข้อ

ข้อ	คำถาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
29.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าว เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
30.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กร ก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
31.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว ของท่าน					
32.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นองค์กรนี้ เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
33.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะ เสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
34.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจใด ๆ					
35.	ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
29.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าว เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
36.	องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
37.	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
38.	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
39.	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือน ไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจ เปลี่ยนงานได้					
40.	ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน					
41.	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพัน กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่					
42.	องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับ ความจงรักภักดีจากท่าน					
43.	ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออก จากองค์กรนี้ในขณะที่ต้อง กำลังมีปัญหา					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
44.	ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้					
45.	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
46.	ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ
(อักษรวิสุทธิ์)

Plagiarism Checking Report

Created on Nov 18, 2015 at 19:47 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
151483	Nov 18, 2015 at 19:47 PM	56710339@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1-3_R.2.pdf	Completed	4.31 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	นันทกาญจน์ จันทร์ทวาร	มหาวิทยาลัยบูรพา	3.12 %
2	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี	จุฑามาศ วิเวโก	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.61 %
3	ความผูกพันต่อองค์กรตามชั้นอายุของบุคลากรสายงานรองผู้ว่าการพัฒนาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	วงศ์สถิตย์ ศรีวรรณภา	Kasetsart University	0.58 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT	TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)
<p>ที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรโดยจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง Continuance commitment หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลในกับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะ</p>	<p>ของ Allen และ Meyer ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะคือ 1 .ความผูกพันด้านความรู้สึก(affective commitment)หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2 .ความผูกพันต่อเนื่อง(continuance commitment)หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลในกับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3 .ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม(normative commitment)หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร Decotis and Summers (1987)-กล่าวว่าบรรยากาศต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความพึง</p>