

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

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุ
หีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

พงษ์สรรค์ รัตนวงศ์

- 1 พ.ค. 2560
370580

Phongsa...

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

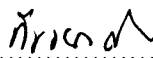
คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2558

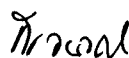
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พงษ์สรรค์ รัตนวงศ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้

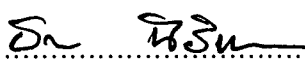
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว เฟรรี่)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว เฟรรี่)


.....กรรมการ
(ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนกณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.วรรณภา ลือภิกคินันท์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนภณ นิธิเชาวกุล ที่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างมากคอยให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ ที่ให้คำแนะนำเรื่องสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่ง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวเป็นอย่างสูงที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด

พงษ์สรรค์ รัตนวงศ์

53920705: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/พนักงานรับเหมาช่วง/การทำงาน/ชลบุรี

พงษ์สรรค์ รัตนวงศ์: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (STUDY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUB-CONTRACTED WORKER OF THE COMPANY OPERATES AUTOMOTIVE SPARE PARTS PACKING AND WAREHOUSE IN CHONBURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่, Ph.D. 96 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วง รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ประชากรเป็นพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากที่สุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

53920705: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ SUB-CONTRACTED WORKER/WORKING/CHONBURI

PHONGSAN RATTANAWONG: STUDY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUB-CONTRACTED WORKER OF THE COMPANY OPERATES AUTOMOTIVE SPARE PARTS PACKING AND WAREHOUSE IN CHONBURI. ADVISOR: KANVALAI NONTAKAEW, Ph.D. 96 P., 2015.

The study on organizational commitment of sub-contracted worker of the company operates automotive spare parts packing and warehouse in Chonburi. The objectives of this research were to explore opinion's level to job characteristics, work experiences, and organizational commitment of sub-contracted worker including to study the relationship between the mentioned variants. This quantitative research was conducted upon 164 populations. Tools for this research are questionnaires about job characteristics, work experiences and organizational commitment. The descriptive statistics were used with frequency, percentile, mean, standard deviation, and correlation analysis.

The results showed that the sub-contracted workers had total opinions toward the job characteristics at high level by they had opinion in the aspect of job identity at the highest level. They had total opinions toward the work experiences at high level by they had opinion in the aspect of attitude towards colleagues and organization at the highest level. They had total organizational commitment at high level by they had organizational commitment in the aspect of willingness to exert considerable effort on behalf of the organization at the highest level. In addition, the job characteristics had positive relationship with the organizational commitment also work experiences had positive relationship with the organizational commitment at high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน.....	22
ข้อมูลองค์กรและพนักงานรับเหมาช่วง.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากร.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความ ผูกพันต่อองค์กร.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	57
ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	66
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	68
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก.....	74
ภาคผนวก ข.....	79
ภาคผนวก ค.....	86
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	30
3-1	เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพใน งาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	33
3-2	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร.....	34
3-3	ความหมายระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร.....	35
4-1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
4-2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในภาพรวม	42
4-3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านความมีอิสระในการทำงาน	43
4-4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านความหลากหลายของงาน.....	44
4-5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	45
4-6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านผลป้อนกลับของงาน	46
4-7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ ปฏิบัติในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	47
4-8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพใน งานในภาพรวม.....	48
4-9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพใน งานในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร.....	49
4-10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพใน งานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร.....	51
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร.....	52
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	53
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	54
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร.....	55
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	56
4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
4-18 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน.....	13
2-2 ลำดับชั้นของความผูกพัน.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยการบริหารจัดการองค์กรที่ดีซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ปัจจัยอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการ ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หากจะดำเนินธุรกิจต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคนในองค์กร

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด เป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์กรว่าจะทำให้องค์กรฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ให้พ้นวิกฤตจนไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจะสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการพัฒนาและมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ มีความมั่นคงในอาชีพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และที่สำคัญที่สุดคือการมีส่วนร่วมและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิด ความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคลากรพร้อมและเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้นั้น ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลนั้น และเมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดเกิดความจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร (ผจญ เฉลิมสาร, 2550 อ้างถึงใน ธจิตรา กาจหาญ, 2554, หน้า 1-2) และประสงค์จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจางาน และสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เพราะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุน

ต่อประสิทธิผลขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร จะแสดง พฤติกรรมบางอย่างบั่นทอนประสิทธิผลขององค์กร เช่น การไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติอยู่ การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออก เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของ องค์กร ที่จะต้องจัดการบริหารองค์กรให้เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับ องค์กรต่อไปให้นานที่สุดหรือสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง (วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547, หน้า 1)

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความ เชื่อมมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร รวมถึงจะคงอยู่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรตลอดไปเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนา อย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความผูกพันต่อ องค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าคนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้วจะแสดงออกโดยยินดีที่จะอยู่ ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าคนมีความผูกพันน้อยลงก็อาจจะลาออกจากองค์กร หรือหากไม่ลาออก ก็จะไม่ทำงานไม่เต็มที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการศึกษา ถึงความผูกพันของคนต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ (ชนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 2)

พนักงานรับเหมาช่วง (Subcontract) เป็นกลุ่มพนักงานอีกประเภทหนึ่งที่ปฏิบัติงาน ประจำกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งแล้วรับค่าตอบแทนกับอีกบริษัทหนึ่ง ซึ่งพนักงานเหล่านี้โดยมาก เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่ใช่พนักงานประจำ ซึ่งหลาย ๆ องค์กรนิยมจ้างพนักงานรับเหมาช่วง เหล่านี้ด้วยเหตุผลหลาย ๆ อย่าง และเป็นที่น่าทึ่งกันว่าพนักงานรับเหมาช่วงมักจะได้รับสวัสดิการ ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานประจำจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่แต่อย่างไรก็ตามพนักงานรับเหมา ช่วงจะได้รับสิทธิและสวัสดิการเบื้องต้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งนั่นก็อาจเป็นสาเหตุอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ไม่นาน แต่ก็มีพนักงานรับเหมาช่วงบางส่วน ที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ได้นาน ซึ่งไม่แน่ใจว่าพนักงานเหล่านี้จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด และมีความคิดจะลาออกจากองค์กรนั้น ๆ หรือไม่ การให้ความสำคัญกับพนักงาน รับเหมาช่วงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่องค์กรควรคำนึงถึงเพราะพนักงานเหล่านี้ก็มีส่วน สำคัญในการทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

บริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันมีบุคลากรมากถึง 717 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2558) ประกอบด้วยพนักงานประจำ 418 คน และพนักงานรับเหมาช่วง (Sub-contracted worker) 299 คน ซึ่งพนักงานเหมาช่วงนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทรายวัน 135 คน ซึ่งถือสัญญา รายปีและเมื่อสิ้นสุดสัญญาก็อาจไม่ถูกจ้างต่อได้ และประเภทรายเดือน 164 คน ซึ่งพนักงาน รับเหมาช่วงประเภทรายเดือนนี้มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ อนึ่ง บริษัทไม่มี นโยบายรับพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำโดยตรง แต่จะพิจารณาคัดเลือก พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานครบ 1 ปีขึ้นไปเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ ดังนั้น พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนจึงเป็นกลุ่มประชากรที่น่าสนใจในการทำการศึกษาค้นคว้า และบริษัท ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และหาแนวทางรักษาบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานรับเหมาช่วง จึงจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นสิ่งสำคัญมากที่องค์กรจะสร้างความ เข้มแข็งโดยต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างสุด ความสามารถ จึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนแห่งนี้ เพื่อต้องการทราบ ถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ ในการกำหนดนโยบาย วางแผน บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ที่ดีของพนักงานรับเหมาช่วง และเป็นเครื่องมือรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้องค์กรประสบความสำเร็จทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

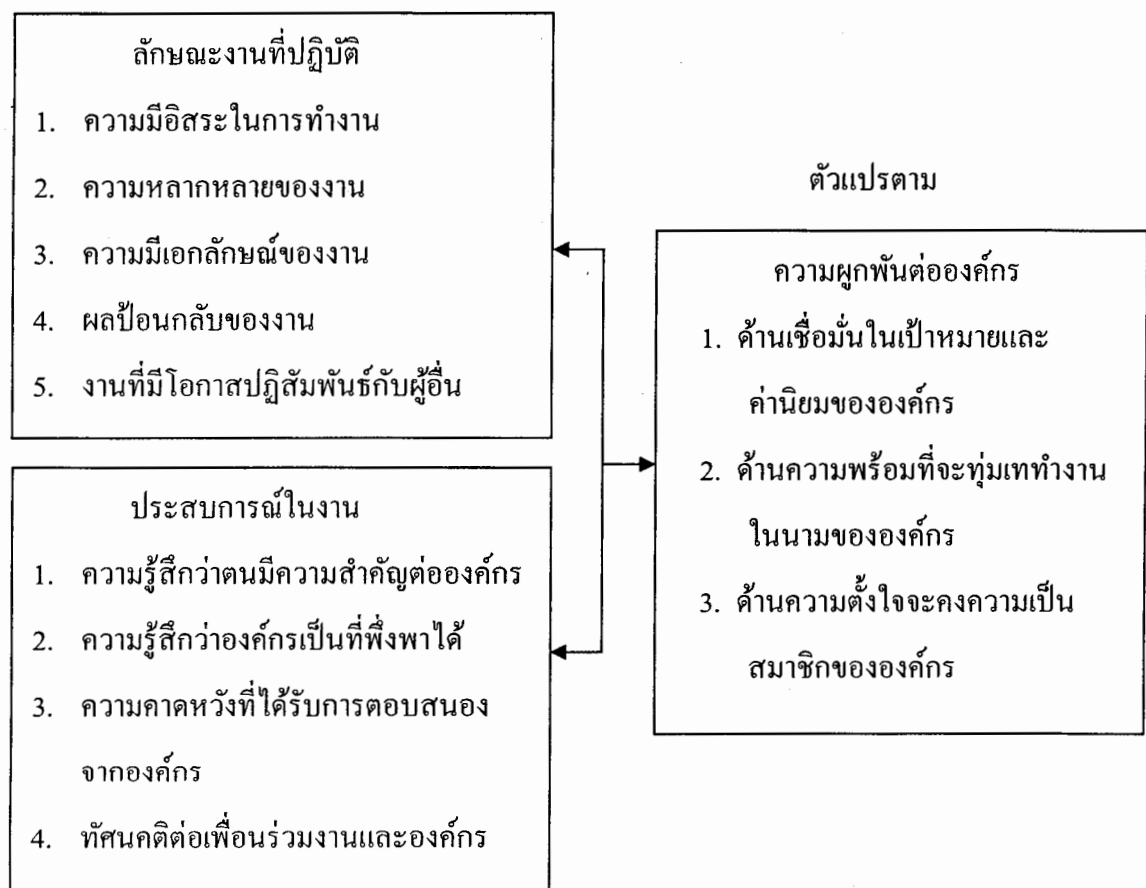
จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัย ได้กำหนดตัวแปรต้นตามแนวคิดของ Wexley and Yukl (1977, pp. 355-358) คือ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ

องค์กรเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

และกำหนดตัวแปรตามตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 46) คือ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพในงาน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่มีต่อบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร และ ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 1.1.2 ความหลากหลายของงาน
 - 1.1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน
 - 1.1.4 ผลป้อนกลับของงาน
 - 1.1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.2 ประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- 1.2.2 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้
- 1.2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 1.2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีบุคลากรทั้งหมด 717 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2558) ประกอบด้วยพนักงานประจำ 418 คน และพนักงานรับเหมาช่วง 299 คน ซึ่งพนักงานรับเหมาช่วงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทรายวัน 135 คน และประเภทรายเดือน 164 คน ซึ่งประเภทรายเดือนเท่านั้นมีโอกาสได้ปรับเป็นพนักงานประจำเมื่อมีอายุงานครบ 1 ปี ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 164 คน เท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือน มิถุนายน – กันยายน 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานรับเหมาช่วง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบเครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานรับเหมาช่วงกับองค์กรอย่างยั่งยืน
2. ผู้บริหารบริษัทรับเหมาช่วง สามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์และวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้
3. พนักงานรับเหมาช่วงสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและองค์กร

4. ผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความจงรักภักดี และต้องการดำรงสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงาน ในนามขององค์กร และด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ

3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิก

พนักงานรับเหมาช่วง หมายถึง พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการในการทำงานได้ รวมถึงสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการถูกควบคุม

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน มีลักษณะไม่จำเจ

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติระบุขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการของงาน

4. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วมีผลลัพธ์ออกมาอย่างชัดเจน รวมถึงข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาด้วย

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกแล้วรู้สึกสบายใจ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประสบการณ์ในงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และจะไม่ทอดทิ้งเมื่อประสบปัญหา
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรแล้วได้รับค่าตอบแทน เช่น คำชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรักใคร่ สามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน
4. ข้อมูลองค์กรและพนักงานรับเหมาช่วง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ได้มีนักวิชาการหลายท่านซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร Steers (1977, p. 46) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์กรรวมถึงการเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแนบแน่นเป็นพิเศษซึ่งซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะองค์กรเดียวเท่านั้น วรณิภา นิลวรรณ (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมยอมรับ ค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นันทกาญจน์ จันทวารา (2554, หน้า 6) ได้ให้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีความตั้งใจ ทุ่มหาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป ทั้งนี้ จิราวัฒน์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 16) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรในทำนองเดียวกันคือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิก

ในองค์กรมีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 36) เป็นสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ใครจะเป็นความก้าวหน้าขององค์กร トラบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

นอกจากนี้ Mowday and others (1977, p. 58) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้น วิล จิระพรพาณิชย์ (2541, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้น และจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ฌ็อง-พอล แซงต์-อองส์ (2551, หน้า 103-104) นอกจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายกับนักหลายท่านข้างต้นแล้วยังอธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-Bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป
2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ เช่นเดียวกับ Steers (1977, p. 46) คือ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 99) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้

สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป

Porter and others (1974 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 168) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือ อยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ธรรมเนียมและวัฒนธรรมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัทอย่างไม่มีเงื่อนไข

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงาน มีความรู้สึกต่อองค์กร โดยการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้น ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่าง ยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 46)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ประภัสสร วรณสฤติย์ (2552, หน้า 30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานมีอัตราการลาออกจากงานที่ลดลง ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถเก็บ รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงไว้กับบริษัทได้อย่างยาวนานอันจะส่งผลให้ บริษัทสามารถที่จะรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และสามารถอยู่รอดได้ใน ช่วงเวลาที่มีการดำเนินงานมีการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน พิบูล ทิปะปาล (2550, หน้า 63) หากบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรมาก และมีความจงรักภักดี อัตราการขาดงานจะต่ำ คุณภาพและ ประสิทธิภาพของงานจะสูง ผู้บริหารจึงควรสร้างความผูกพันของพนักงานทุกคนกับองค์กร ให้มากที่สุด เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร วิเชียร วิฑูรย์ (2547, หน้า 36) ความผูกพันกับองค์กร ทำให้เราได้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร และ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 79) องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน คูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน คูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหาและ มักจะให้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของพวกเรา

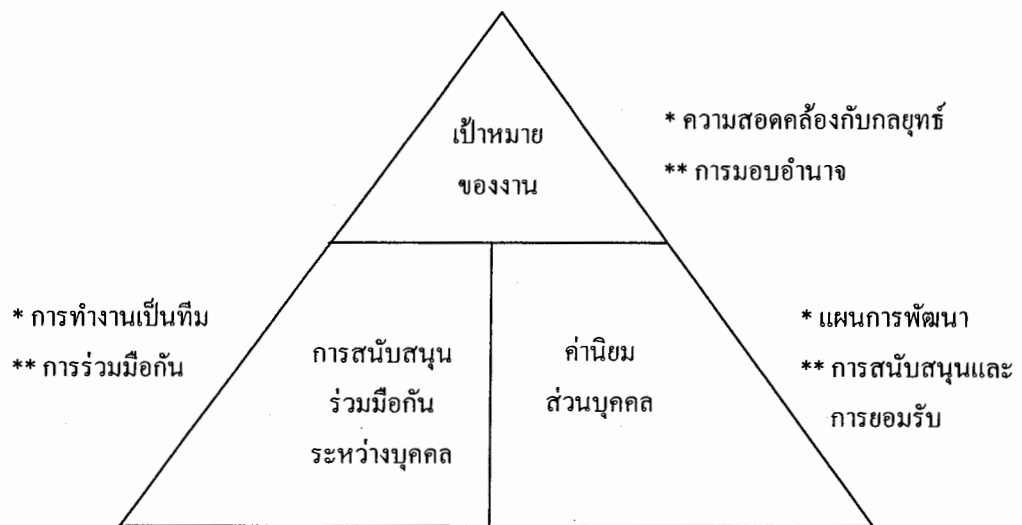
พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 177-178) องค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความ ผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานของตน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมี ความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมี ความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพัน ใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรดังกล่าว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภท ของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือ ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual value) เป้าหมายของงาน (Focused work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 177)

จากภาพที่ 2 แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

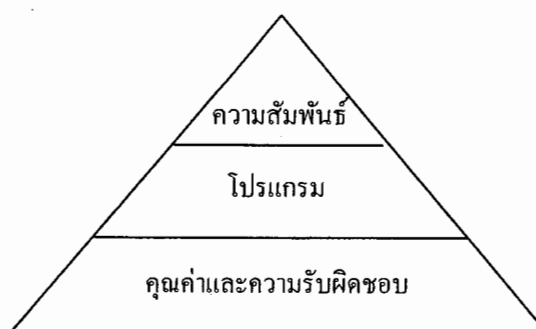
1. เป้าหมายของงาน (Focus work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align effort with strategy) คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงานการมอบอำนาจ (Empowerment) คือพนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal support) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้

ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม การร่วมกันในการแก้ปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement hierarchy) ได้ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement hierarchy) (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 178)

สามารถอธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้นกล่าวคือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน

ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตาม ในบางองค์กรที่

ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัด จึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน เพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Management of mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่างๆ ทั้งสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

ในการพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การทำงานด้วยตนเอง (Work itself) เป็นการเปิด โอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The work environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที้องค์กรต้องการจะได้รับ
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for personal growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโต บทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงาน (Opportunities for contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเลาหนึ่งๆ ความผูกพันของพนักงานมีต้องงานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น สามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของคู่แข่งหรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพัน โดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัญหาและสาเหตุเหล่านั้น แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ฉันทูพันธ์ เจริญนันท์ (2551, หน้า 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารรถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าคนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงิน โบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้รับการบรรจมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรยอมรับและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความ

ทุ่มเทให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน รวมถึงอัตราการเข้า-ออกของพนักงานด้วย ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ซึ่งจะทำให้ไม่กระทบต่อกระบวนการผลิตและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรยังกระตุ้นให้สมาชิกมีความรักความหวงแหนในองค์กรอีกด้วย

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

Wexley and Yukl (1977, pp. 355-358) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นด้านความผูกพันต่อองค์กร และได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และเงินเดือน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work experiences) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ขจิตรพร คมขำ, 2554, หน้า 16) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ
 - 1.1 การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ การมีอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย
 - 1.2 การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้
 - 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - 1.4 ปฏิภาณของหัวหน้างาน

นอกจากนี้ Allen และ Meyer (1990) ยังพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมี ความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกร นอกจากนั้น ยังสันนิษฐานว่าพนักงานที่มี ความผูกพันด้านความรู้สึกลำจะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพัน ด้านความรู้สึกลำจะอยู่กับองค์กรนานกว่า เพราะเขาเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง คือ

2.1 อายุ

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

2.5 การรู้โดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ

อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นทำนายความผูกพันต่อเนื่องใน ระยะเริ่มแรก เพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุน อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับ โอกาสของ ทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัววัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจ ที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่องเพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกมีความ ผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารสิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ

Steers (1977, pp. 46-56) ซึ่งให้เห็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับ ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากร ทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังมีทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่ม รางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Mowday and others (1982, pp. 28-35) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ อายุการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทของงาน ความคลุมเครือในงาน ความท้าทายในงานที่เด่นชัด และบทบาทของงานที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สไตลล์การบริหารงานของผู้บริหาร มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ การมีระบบของงานมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือลาออกจากงาน มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Mowday and others (1982, pp. 28-35) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาทของงาน ความคลุมเครือในงาน ความท้าทายในงานที่เด่นชัด และบทบาทของงานที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน Wexley and Yukl (1977, pp. 355-358) และ Steers (1977, pp. 46-56) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ
2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงาน ให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท้อและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน โดยมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน
4. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิด

ความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองและงาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

Mowday and others (1982, pp. 28-35) กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สไตล์ การบริหารงานของผู้บริหาร มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบระหว่าง การทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน Wexley and Yukl (1977, pp. 355-358) และ Steers (1977, pp. 46-56) กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่า ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กร
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพอใจ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อประสบปัญหา
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วหวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณสมบัติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อมูลองค์กรและพนักงานรับเหมาช่วง

บริษัทที่ผู้วิจัยศึกษาวิจัยนี้ได้จดทะเบียนจัดตั้งชื่อบริษัทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 ด้วยทุนจดทะเบียน 265 ล้านบาท เพื่อประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้า ปัจจุบัน บริษัทฯ มีบุคลากรทั้งหมด 717 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2558) ประกอบด้วยพนักงานประจำ 418 คน คิดเป็น

ร้อยละ 58.30 และพนักงานรับเหมาช่วง 299 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 นอกจากนี้ พนักงานรับเหมาช่วงยังได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายวัน 135 คน และพนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือน 164 คน ซึ่งพนักงานรับเหมาช่วงประเภท รายเดือนเท่านั้นมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเมื่อปฏิบัติงานครบ 1 ปี เนื่องจาก พนักงานรับเหมาช่วงเป็นพนักงานฝ่ายผลิต และเป็นกลุ่มพนักงานที่สำคัญต่อกระบวนการผลิตซึ่ง จะขาดพนักงานกลุ่มนี้ไม่ได้ โดยเหตุที่บริษัทฯ นี้ไม่มีนโยบายรับพนักงานฝ่ายผลิตเพื่อบรรจุเป็น พนักงานประจำโดยตรง อีกทั้งยังต้องการลดค่าใช้จ่ายในด้านการสรรหาว่าจ้างรวมถึงค่าใช้จ่าย ด้านสวัสดิการต่างๆ ด้วย แต่จะพิจารณาจากพนักงานรับเหมาช่วงรายเดือนที่ปฏิบัติงานครบ 1 ปี ขึ้นไป เพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำแทน ดังนั้น พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87 ของพนักงานทั้งหมด ที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษา และ บริษัทรับเหมาช่วงสามารถสรรหาพนักงานฝ่ายผลิตเหล่านี้ได้ตามความต้องการของบริษัทผู้ว่าจ้าง และทันทั่วทั้ง รวมถึงตัวพนักงานรับเหมาช่วงเองที่สามารถหางานทำได้เร็ว โดยการไปสมัครงาน กับบริษัทรับเหมาช่วง

อนึ่ง พนักงานรับเหมาช่วง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ลูกจ้างรับเหมา ลูกจ้างช่วง หรือลูกจ้าง ชับคอนแทร็ค หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัทใดบริษัทหนึ่งแต่รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ จากอีกบริษัทหนึ่งที่เรียกว่า บริษัทรับเหมาช่วง ซึ่งการที่บริษัท รับเหมาช่วงจะใช้การจ้างพนักงานรับเหมาช่วงหรือลูกจ้างชับคอนแทร็คนั้น เป็นการจ้างงาน รูปแบบหนึ่งที่มีแพร่หลายในประเทศไทย โดยเฉพาะใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝ่าย ผลิตจำนวนมาก การจ้างงานรูปแบบนี้มีมาก่อนมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานปี 2541 และในปัจจุบันมี การปรับปรุงกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่แรงงานชั่วคราวเหล่านี้ด้วยเช่นกัน ซึ่งเนื้อหาของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 11/1 ว่าด้วย “ในกรณีที่ผู้ประกอบการมอบหมายให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วน หนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคล นั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายนี้สะท้อนความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานไทย ที่ยอมรับให้มีการจ้างงานเหมาค่าแรงได้ แต่กำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องรับผิดชอบ

ในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในฐานะนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาช่วงด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาเพื่อประเมินผลในทางปฏิบัติของการปรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับแก้ไขพ.ศ.2551 มาตรา 11/1 ว่าเมื่อเปรียบเทียบแรงงานกลุ่มรับจ้างเหมาช่วงกับแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งตามกฎหมายที่แก้ไขใหม่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายจ้างต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลของกฎหมายดังกล่าวได้จากการสอบถามแรงงานเกี่ยวกับลักษณะการจ้างแรงงาน ลักษณะของงาน ตลอดจน ค่าจ้าง/รายได้ และสวัสดิการที่ได้รับ เปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างประจำกับลูกจ้างรับเหมาช่วงที่ทำงานในโรงงานสาขาการผลิต (Manufacturing)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันยังมีการจ้างงานพนักงานรับเหมาช่วงกระจายอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะในย่านนิคมอุตสาหกรรม โดยพนักงานรับเหมาช่วงจะสมัครงานผ่านบริษัทรับเหมาช่วง เนื่องจากโรงงานไม่เปิดรับคนงาน โดยตรง แต่รับผ่านบริษัทตัวแทนผู้รับเหมาช่วง นอกจากนี้ ยังมีแรงงานจำนวนหนึ่งที่มาสมัครงานผ่านบริษัทตัวแทนเพราะต้องการลดขั้นตอนในการสมัครงาน เนื่องจากเห็นว่าการสมัครงานผ่านบริษัทผู้รับเหมาค่าแรงช่วยให้มีโอกาสในการได้งานมากขึ้น เข้างานได้ง่าย ไม่ต้องสอบข้อเขียน มีโอกาสได้เลือกงาน/โรงงานได้หลากหลาย และยังพบว่า การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ โดยมีความแตกต่างในการได้รับ-ไม่ได้รับสวัสดิการในแง่รายได้อื่นๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ค่าทำงานกะ (กะเช้า กะบ่าย กะดึก) เบี้ยขยัน (ได้รับเมื่อไม่ขาด-ลา-มาสาย) ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับเงินชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง ซึ่งสะท้อนว่าลูกจ้างทั้งสองกลุ่มยังได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่แตกต่างกัน (สุวรรณา ตุลยวสินพงส์, 2556)

ส่วน สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2554) ได้กล่าวถึงลักษณะของธุรกิจรับเหมาช่วง เกิดจากผู้ประกอบการต้องการคนทำงานเพิ่ม แต่ไม่ต้องการจ้างเอง จึงให้บุคคลภายนอกจัดหาคนเข้ามาทำงานให้โดยจ่ายค่าจ้างให้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นค่าจ้างที่คนงานต้องได้รับ (ส่วนมากตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) บวกกับส่วนที่เป็นค่าบริหารจัดการอีกประมาณร้อยละ 20-30 ของค่าจ้างที่คนงานได้รับ รายละเอียดปลีกย่อยอื่นๆ เช่น เครื่องแบบ รถรับส่ง ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าฝีมือ โบนัส เป็นต้น แล้วแต่ตกลงกัน ซึ่งสามารถแสดงข้อดีและข้อเสียของการมีพนักงานรับเหมาช่วงได้ดังนี้

ข้อดีของการมีพนักงานรับเหมาช่วง

1. สามารถเพิ่มคน – ลดคนได้คล่องตัวกว่าการจ้างเอง หากจ้างเป็นพนักงานเอง ฝ่ายสรรหาก็คงหาคนไม่ได้ตามที่ต้องการ มีค่าใช้จ่ายสูง ถ้าจะลดคนก็ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า

จะให้ใครออก จะย้ายใคร จะลงโทษใคร ก็มีแรงดันจากพนักงาน จากสหภาพแรงงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานผู้รับเหมาช่วงเพียงแต่บอกผู้รับจ้างคำเดียวก็ลด เพิ่ม ย้าย ลงโทษได้สะดวกรวดเร็วกว่า มีปัญหาทางกฎหมายก็มีคนออกหน้ารับแทน

2. สามารถลดค่าใช้จ่ายลงได้ การจ้างเป็นพนักงานเองโดยตรงนั้นจะต้องจ่ายสวัสดิการเพิ่มอีกอย่างน้อยร้อยละ 50 – 80 ของค่าจ้างปกติและมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นทุกปี เมื่อให้แล้วลดลงไม่ได้ ไม่จ่ายก็มีปัญหาด้านแรงงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานผู้รับเหมาช่วงก็จ่ายแค่ค่าจ้างขั้นต่ำ บวกกับค่าบริหารจัดการอีกร้อยละ 20 – 30 ของค่าจ้างปกติ สวัสดิการไม่ต้องจ่าย ซึ่งสามารถคร่าจ่ายลงได้มาก หรือในกรณีที่มียางใหม่ ธุรกิจใหม่ หากใช้พนักงานเอง จะไม่สะดวกในการทดลองหรือถ้ามีงานยากหรือมีค่าใช้จ่ายสูง ถ้าทำเองต่อก็จะมีปัญหา แต่ถ้ามอบให้ผู้รับเหมาช่วงรับไปทำทั้งหมด ก็ไม่ต้องเสี่ยงทำต่อ ไม่ต้องเสี่ยงทำใหม่เอง ไม่ชอบใจก็ยกเลิกได้ตลอดเวลา

3. สามารถถ่วงดุลกำลังของสหภาพแรงงานได้ ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานในประเทศไทยในสายตาของผู้ประกอบการนั้น มีภาพพจน์ เป็นผู้ขอ ผู้ข่มขู่ นักเลงอันธพาล ผู้ทำให้เกิดความเสียหาย ผู้ประกอบการจึงมีความวิตกกังวลในท่าทีและภาพพจน์นี้อยู่ตลอดเวลา และคิดหาวิธีการแก้ไขป้องกันท่าทีนี้เรื่อยมา เมื่อมีผู้รับเหมาช่วงเกิดขึ้นก็ได้โอกาส ที่จะจัดกองกำลังส่วนหนึ่งไว้ถ่วงดุลย์กับสหภาพแรงงาน

4. เป็นช่องทางของคนที่ย่างมาก หรือ มีครอบครัวแล้ว จะได้งานทำมีรายได้ การจ้างเป็นพนักงานเองนั้นมีข้อกำหนดเรื่องอายุรับระหว่าง 18 – 35 ปี สถานภาพสมรสไม่แต่งงาน ไม่มีลูกให้เป็นภาระ ทำให้คนที่อายุเกินหรือมีลูกแล้ว หางานทำยาก ไม่มีรายได้ เมื่อเป็นผู้รับเหมาช่วงก็สามารถรับเข้าทำงาน ให้มีรายได้ เป็นการช่วยให้คนมีงานทำอีกช่องทางหนึ่ง

ข้อเสียของการมีพนักงานรับเหมาช่วง

1. เกิดความไม่เท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เมื่อผู้ประกอบการต้องการลดค่าใช้จ่ายผู้ประกอบการก็จ่ายให้บริษัทผู้รับเหมาน้อย ผู้รับเหมาก็จ่ายให้พนักงานน้อยลงตามลำดับ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรมระหว่างพนักงานประจำของบริษัทกับพนักงานรับเหมาช่วงที่ทำงานอย่างเดียวกัน ได้ผลงานเท่ากัน แต่ได้ค่าจ้างและสวัสดิการไม่เท่ากัน อันเป็นที่มาของการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ ให้คุ้มครองพนักงานรับเหมาช่วงมากขึ้น และต้องติดตามผลในทางปฏิบัติต่อไป

2. เกิดอัตรการเข้า – ออก – ย้ายงานสูง ผลผลิตไม่ต่อเนื่อง จากสิ่งที่อยู่ในใจว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ถูกกีดกันเหยียดหยามว่าเป็นคนทำงานชั้นสอง เป็นงานชั่วคราว ไม่มั่นคง พนักงานรับเหมาช่วงเหล่านี้จึงดิ้นรน ขวนขวายหนีสภาพปัจจุบัน

ไปหาสิ่งที่เต็มศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงมากกว่า อัตราการเข้า – ออก – ย้ายงาน จึงสูง ผลเสียที่ตามมาคือการผลิตไม่ต่อเนื่อง บริษัทมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาสูงขึ้น และเป็นช่องทางให้คนต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ายึดพื้นที่ทำงานแทน

จากข้อดีและข้อเสียดังกล่าวแล้วข้างต้น พนักงานรับเหมาช่วงถือเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตอยู่ไม่น้อย เพราะหากอัตราการเข้า-ออก-ย้ายงานสูง จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตทำให้ผลผลิตไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารหรือองค์กรจึงควรให้ความสำคัญและหาแนวทางสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดมีขึ้นแก่พนักงานรับเหมาช่วงเหล่านี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทกาญจน์ จันทร์ทวาร (2554) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรสูงที่สุด ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงที่สุด ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ พนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท ส่วนพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ดวงพร เซอร์ประยูร (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมากอันดับแรก และประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอันดับแรก ผลการทดสอบสมมติฐานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุวรรณ พูนพะเนาว์ (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง รองลงมาคือ ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในส่วนของโครงสร้างประเด็นที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ สายการบังคับบัญชา

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรมากที่สุดได้แก่ ความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ตามลำดับ และ ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอสนองจาก องค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามลำดับ

ชนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ในลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ องค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน ที่ปฏิบัติ มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ใน ระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพทาง ครอบครัว ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มชนชาติ และระดับรายได้ต่อ เดือน ปัจจัยลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้าน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน

อัญจรวาดิ จุติสมวาร (2548) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานชายจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามา พอจะสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
นันทกาญจน์ จันทวารา (2554)	ความหลากหลายของงาน	ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554)	ผลป้อนกลับของงาน	ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553)	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
ดวงพร เซอร์ประยูร (2552)	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
สุวรรณา พูนพะเนาวิ (2552)	-	-	ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร
จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551)	ความหลากหลายของงาน	ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	-
ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550)	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550)	ความสำคัญของงาน	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
รัชดาพร รื่องเสียง (2549)	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
อังกราวดี จุติสมวาร (2548)	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546)	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

และความผูกพันต่อองค์กรที่มีคะแนนความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ประชากร

บริษัทฯ มีบุคลากรทั้งหมด 717 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2558) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานประจำ 418 คน และพนักงานรับเหมาช่วง (Sub-contractor) 299 คน ซึ่งพนักงานรับเหมาช่วงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทรายวัน 135 คน และประเภทรายเดือน 164 คน ซึ่งประเภทรายเดือนเท่านั้นมีโอกาสได้ปรับเป็นพนักงานประจำเมื่อมีอายุงานครบ 1 ปี ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 164 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดและหลักทฤษฎี ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะข้อเท็จจริงของบุคลากรในองค์กร แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็นคำถาม 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ความมีอิสระในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความหลากหลายของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ผลป้อนกลับของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน แบ่งออกเป็นคำถาม 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็นคำถาม

3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |

โดยส่วนที่ 2, 3, 4 มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตรวัด (Rating scale) 4 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (ริงสรร์ โฉมยา, 2552, หน้า 102-110) เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่เป็นกลาง ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนน	ความหมาย
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้ แปลระดับความคิดเห็นตามสูตรอันตรภาคชั้น และกำหนดเป็นคะแนนเฉลี่ย (Van Matre & Gilbreath, 1987) ดังตารางที่ 3-2

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าลงในสูตร} &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3-2 ค่าเฉลี่ยระดับคะแนนต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3.26 – 4.00	มีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.51 – 3.25	มีความคิดเห็นด้วย
1.76 – 2.50	มีความคิดไม่เห็นด้วย
1.76 – 2.50	มีความคิดไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ดังนั้น จึงแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพในงาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ความหมายระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน ระดับ
ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น	
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
3.26 – 4.00	เห็นด้วยมากที่สุด	มีความผูกพันมากที่สุด
2.51 – 3.25	เห็นด้วยมาก	มีความผูกพันมาก
1.76 – 2.50	เห็นด้วยน้อย	มีความผูกพันน้อย
1.00 – 1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีความผูกพันน้อยที่สุด

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความตรง (Validity) เป็นการหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง ใช้ได้

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

$$\text{สูตรการคำนวณ } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 มีรายละเอียดของการพิจารณา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้และนำไปใช้ได้เลยต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แต่ถ้าค่าต่ำกว่า 0.50 หรือค่าเป็นลบ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, หน้า 142) (ภาคผนวก ก)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา และการเข้าใจที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา
3. คุณโยษิตา หลวงสุรินทร์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ผลลัพธ์จากการประมวลผล ค่า IOC จากข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ได้ค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จำนวน 40 ข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ และได้ค่า 0.33 จำนวน 8 ข้อ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงกับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอให้ที่ปรึกษางานนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานประจำของบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจริง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเป็นค่าที่ใช้ได้ (Domino & Domino, 2006, p. 43) และแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.77 ประสิทธิภาพในงานเท่ากับ 0.93 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.89 (ภาคผนวก ก)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยขอหนังสือแนะนำจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 ฉบับ โดยผ่านทางหัวหน้างานแต่ละบริษัทรับเหมาช่วง ตั้งแต่วันจันทร์ที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2558 และกำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 5 วัน คือวันเสาร์ที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยสามารถติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.24 เนื่องจากช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลมีพนักงานบางส่วนที่ลาออก หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามคืนมาแล้ว จึงได้ดำเนินการตรวจสอบ

ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ทางสถิติ ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation analysis) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen, 1988 อ้างถึงใน Nolan & Heinzen, 2008, p. 214) มีค่าจากสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร } \rho = \frac{1 - 6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

ρ แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร หรือคะแนนสองชุด ว่าคล้ายตามกัน สอดคล้องกันหรือไม่ ในระดับใด มีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

D แทน ผลต่างของอันดับแต่ละคู่

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์

$\rho = < 0.10$ มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ

$\rho = > 0.30$ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง

$\rho = > 0.50$ มีระดับความสัมพันธ์กันสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรับเหมาค่าแรงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ρ	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	147	99.3
หญิง	1	0.7
รวม	148	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	102	68.9
31 ปีขึ้นไป	46	31.1
รวม	148	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	102	68.9
สมรส	39	26.4
หย่าร้างหรือหม้าย	7	4.7
รวม	148	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	56	37.8
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.	78	52.7
อนุปริญญา / ปวส.	12	8.1
ปริญญาตรี ขึ้นไป	2	1.4
รวม	148	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี	27	18.2
1-2 ปี	110	74.4
2 ปีขึ้นไป	11	7.4
รวม	148	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	11	7.4
10,001 – 15,000 บาท	101	68.2
15,001 บาทขึ้นไป	36	24.4
รวม	148	100.0

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 และเป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และมีอายุ 31 ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 และ รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อย ละ 1.4 ตามลำดับ

5. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมา มีอายุงานยังไม่ถึง 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

6. ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วน ใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมา มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพ ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ความมีอิสระในการทำงาน	2.99	.635	มาก	3
2. ความหลากหลายของงาน	2.81	.652	มาก	5
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.13	.584	มาก	1
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.07	.668	มาก	2
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.95	.662	มาก	4
รวม	2.99	.640	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.640$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.584$) รองลงมาคือ ผลป้อนกลับของงาน ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.668$) ความมีอิสระในการทำงาน ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.635$) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.662$) และความหลากหลายของงาน ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.652$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อที่	ความมีอิสระในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้	2.93	.671	มาก	4
2	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	2.94	.731	มาก	3
3	ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.08	.541	มาก	1
4	กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.00	.595	มาก	2
	รวม	2.99	.635	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.635$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.541$) รองลงมาคือ กฎระเบียบข้อบังคับในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.595$) มีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.731$) และมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้ ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.671$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในด้านความหลากหลายของงาน

ข้อที่	ความหลากหลายของงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	บริษัทฯ มีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ	2.51	.778	มาก	4
2	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ	2.97	.534	มาก	2
3	งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.14	.602	มาก	1
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายอยู่เสมอ	2.63	.693	มาก	3
	รวม	2.81	.652	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความหลากหลายของงาน ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.81, \sigma = 0.652$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.14, \sigma = 0.602$) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ ($\mu = 2.97, \sigma = 0.534$) งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสดำเนินเทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายอยู่เสมอ ($\mu = 2.63, \sigma = 0.693$) และบริษัทฯ มีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ ($\mu = 2.51, \sigma = 0.778$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อที่	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มี ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	3.18	.509	มาก	2
2	งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน และเป็นระบบ	3.25	.570	มาก	1
3	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่าน แก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.00	.680	มาก	4
4	ท่านสามารถมองเห็นผลงานของตน ได้อย่างชัดเจน	3.09	.575	มาก	3
รวม		3.13	.584	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.584$) เมื่อจำแนกรายข้อ
พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับงานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการ
ทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.570$) รองลงมาคือ สามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มี
ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.509$) สามารถมองเห็นผลงานของตนได้อย่าง
ชัดเจน ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.575$) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.680$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในด้านผลป้อนกลับของงาน

ข้อที่	ผลป้อนกลับของงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านไม่มีโอกาสได้รับทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	2.90	.735	มาก	4
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	2.94	.758	มาก	3
3	ท่านต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน	3.18	.603	มาก	2
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.26	.576	มาก	1
	รวม	3.07	.668	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.668$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าพนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.576$) รองลงมาคือ ต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.603$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงาน ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.758$) และไม่มีโอกาสได้รับทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ($\mu = 2.90$, $\sigma = 0.735$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในดำเนินงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อที่	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ท่านมีโอกาสไปติดต่oprะสานงาน กับหน่วยงานอื่นๆทั้งภายในและ ภายนอกบริษัท	2.51	.769	มาก	4
2	กิจกรรมต่างๆภายในบริษัทฯ ส่งเสริม ให้ท่านได้พบปะกับ พนักงานใน หน่วยงานอื่นๆ เสมอ	2.95	.653	มาก	3
3	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.11	.619	มาก	2
4	มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของ ท่าน	3.23	.607	มาก	1
รวม		2.95	.662	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ในดำเนินงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.662$) เมื่อจำแนก
รายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน
($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.607$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ช่วยกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.619$) กิจกรรมต่างๆภายในบริษัทฯ ส่งเสริมให้ได้
พบปะกับพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เสมอ ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.653$) และมีโอกาสไปติดต่อ
ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภายในและภายนอกบริษัท ($\mu = 2.51$, $\sigma = 0.769$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน
ในภาพรวม

ประสบการณ์ในงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	2.97	.646	มาก	2
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	2.87	.760	มาก	3
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	2.79	.701	มาก	4
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.10	.621	มาก	1
รวม	2.93	.682	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.682$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.621$) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.646$) ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.760$) และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.701$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน
ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อที่	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	2.89	.681	มาก	3
2	บริษัทฯ ได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	2.99	.705	มาก	2
3	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ	3.19	.551	มาก	1
4	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา	2.80	.646	มาก	4
รวม		2.97	.646	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.646$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.551$) รองลงมาคือ บริษัทได้แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.705$) ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.681$) และมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.646$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ข้อที่	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	บริษัทฯ ใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่างๆของท่านเป็นอย่างดี	2.82	.681	มาก	4
2	ท่านคิดว่าบริษัทสามารถบรรจุท่านเป็นพนักงานประจำและจ้างงานเกษียณอายุ	2.95	.914	มาก	1
3	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ เหมาะสมกับความทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ	2.84	.710	มาก	3
4	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางบริษัทฯ	2.86	.734	มาก	2
รวม		2.87	.760	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = 0.760$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่คิดว่าบริษัทสามารถบรรจุท่านเป็นพนักงานประจำและจ้างงานเกษียณอายุ ($\mu = 2.95, \sigma = 0.914$) รองลงมาคือ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางบริษัท ($\mu = 2.86, \sigma = 0.734$) คิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ เหมาะสมกับความทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ ($\mu = 2.84, \sigma = 0.710$) และบริษัทใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่างๆ ของท่านเป็นอย่างดี ($\mu = 2.82, \sigma = 0.681$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ข้อที่	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ ที่
1	ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทน อื่นๆที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.70	.753	มาก	4
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงาน ฝึกอบรม	2.88	.627	มาก	1
3	ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมี ความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้	2.80	.728	มาก	2
4	ท่านได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม	2.78	.695	มาก	3
	รวม	2.79	.701	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.701$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.627$) รองลงมาคือ ทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้ ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.728$) คิดว่าได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ($\mu = 2.78$, $\sigma = 0.695$) และพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\mu = 2.70$, $\sigma = 0.753$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ข้อที่	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี	3.34	.529	มาก	1
2	เพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.07	.602	มาก	3
3	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	3.19	.564	มาก	2
4	บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก	2.80	.788	มาก	4
รวม		3.10	.621	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.621$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.529$) รองลงมาคือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.564$) เพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.602$) และบริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.788$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความ ผูกพัน	อันดับที่
1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.06	.688	มาก	3
2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนาม ขององค์กร	3.21	.542	มาก	1
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.11	.668	มาก	2
รวม	3.13	.633	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.633$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรในระดับสูงเป็นอันดับแรก ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.542$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.668$) และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.688$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความ
เชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข้อที่	ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	μ	σ	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ ที่
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคน อื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทฯ นี้	3.01	.747	มาก	3
2	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัทฯ	3.18	.646	มาก	1
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัท ฯ นี้เสมอ	2.95	.693	มาก	4
4	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทฯ เป็นเรื่อง ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	3.08	.665	มาก	2
รวม		3.06	.688	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก
($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.688$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่ยินดีและเต็มใจเข้า
ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัทฯ ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.646$) รองลงมาคือ คิดว่าปัญหา
ของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.665$) มีความภาคภูมิใจ
ที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นพนักงานในบริษัทฯ นี้ ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.747$) และมีความเชื่อมั่นและ
ศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.693$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ข้อที่	ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร	μ	σ	ระดับความผูกพัน	อันดับที่
1	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ	3.24	.567	มาก	2
2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.30	.487	มากที่สุด	1
3	ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ	3.16	.568	มาก	3
4	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.12	.546	มาก	4
	รวม	3.21	.542	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.542$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี ระดับสูงมาก ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.487$) รองลงมาคือ เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.567$) จะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.568$) และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.542$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อที่	ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	μ	σ	ระดับความ ผูกพัน	อันดับ ที่
1	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไป ไหน	3.15	.674	มาก	2
2	บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะ ทำงานด้วย	3.03	.638	มาก	3
3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทฯ นี้จนเกษียณ	3.01	.800	มาก	4
4	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียง ของบริษัทฯ	3.25	.558	มาก	1
รวม		3.11	.668	มาก	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ในด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมระดับมาก
($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.668$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีความยินดีที่จะ
ปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.558$) รองลงมาคือ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานใน
องค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.674$) บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุด
ที่จะทำงานด้วย ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.638$) และมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณ
($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.800$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-17 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ด้านความเชื่อมั่น	ความหมาย	ด้านความพร้อม	ความหมาย	ด้านตั้งใจ	ความหมาย	โดยรวม	ความหมาย
ความมีอิสระในการทำงาน	0.55	สูง	0.38	ปานกลาง	0.55	สูง	0.58	สูง
ความหลากหลายของงาน	0.53	สูง	0.40	ปานกลาง	0.37	ปานกลาง	0.50	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.57	สูง	0.49	ปานกลาง	0.44	ปานกลาง	0.58	สูง
ผลป้อนกลับของงาน	0.47	ปานกลาง	0.28	ต่ำ	0.38	ปานกลาง	0.44	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.47	ปานกลาง	0.28	ต่ำ	0.38	ปานกลาง	0.44	ปานกลาง
รวม	0.67	สูง	0.52	สูง	0.56	สูง	0.67	สูง

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($\rho = 0.67$) เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเชิงบวก ในระดับสูง ($\rho = 0.67$) ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรเชิงบวก ในระดับสูง ($\rho = 0.52$) ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเชิงบวก ในระดับสูง ($\rho = 0.56$)

พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเชิงบวกในระดับปานกลาง ($p = 0.47$) มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรเชิงบวกในระดับต่ำ ($p = 0.28$) มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเชิงบวกในระดับปานกลาง ($p = 0.38$)

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-18 ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ประสพการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร						โดยรวม	ความหมาย
	ด้านความเชื่อมั่นฯ	ความหมาย	ด้านความพร้อมฯ	ความหมาย	ด้านตั้งใจฯ	ความหมาย		
ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.58	สูง	0.40	ปานกลาง	0.47	ปานกลาง	0.56	สูง
ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.76	สูง	0.44	ปานกลาง	0.58	สูง	0.69	สูง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.69	สูง	0.31	ปานกลาง	0.51	สูง	0.59	สูง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.61	สูง	0.39	ปานกลาง	0.46	ปานกลาง	0.57	สูง
รวม	0.79	สูง	0.46	ปานกลาง	0.60	สูง	0.72	สูง

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเชิงบวก ในระดับสูง ($p = 0.72$)

พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเชิงบวกในระดับสูง ($p = 0.61$) มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรเชิงบวกในระดับปานกลาง ($p = 0.39$) มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเชิงบวกในระดับปานกลาง ($p = 0.46$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้นคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ ประสิทธิภาพในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประชากรในการวิจัยเป็นพนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 164 คน เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านหัวหน้างาน ได้รับคืนจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 90.24 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (George & Marla, 2006, p. 43) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของลักษณะงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.77 ประสิทธิภาพในงาน เท่ากับ 0.93 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.89 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากรโดยคำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ อธิบายระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไป พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงประเภทรายเดือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 148 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 99.3 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.9 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.3 และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.2

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงาน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติรายด้าน พบว่า

ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด และลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กันทั้ง โดยรวมและรายด้าน มากที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตบริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงให้คะแนนด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550, หน้า 41) รัชดาพร รื่องเสียง (2549, หน้า 64) และ สุภมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 57) โดยที่ทั้งสามคนพบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่ทำมีขั้นตอนไม่ซับซ้อน มีการวางระบบงานที่ชัดเจนทำให้พนักงานสามารถระบุทำงานได้ง่ายและสามารถระบุขั้นตอนการทำงานของตนเองได้

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงเห็นด้วยต่อประสบการณ์ในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550, หน้า 82) นันทกาญจน์ จันทวารา (2554, หน้า 33) และจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551, หน้า 31) ถึงแม้ทั้งสามคนจะศึกษาต่างสถานที่และช่วงเวลาก็พบว่า พนักงานมีระดับความสำคัญต่อด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานรับเหมาช่วงเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานใกล้ชิดกันจึงทำให้สามารถพูดคุยกันระหว่างการทำงานหรือแม้กระทั่งในช่วงเวลาพัก จึงทำให้มีความสนิทสนมกัน มีความไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในทุก ๆ เรื่อง

นอกจากนี้ จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรมากเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกาญจน์ จันทวารา (2554, หน้า 56) พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553, หน้า 41) และ สุวรรณฯ พูนพะเนาว์ (2552, หน้า 76) ซึ่งงานวิจัยทั้งหมด แม้จะศึกษาต่างสถานที่และช่วงเวลา ก็พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และยังมีผู้วิจัยอีก 2 คน คือ ดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 50) และ อัจฉราวดี จุตสมวาร (2548, หน้า 65) ที่พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เช่นกัน เนื่องจากพนักงานรับเหมาช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ และเพื่อให้ตนเองมีรายได้เพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, หน้า 76) พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553, หน้า 48) และ ดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 56) ถึงแม้จะศึกษาต่างสถานที่และช่วงเวลา ก็พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก และยังมี อัจฉราวดี จุตสมวาร (2548, หน้า 58) และ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 69) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรับเหมาช่วงมีอิสระในการทำงาน โดยมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สามารถตัดสินใจเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อีกทั้งงานที่ทำมีเอกลักษณ์คือมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ พนักงานรับเหมาช่วงทุกคนรู้และเข้าใจขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นอย่างดี และสามารถมองเห็นผลงานที่ตนเองทำได้อย่างเป็นรูปธรรม

และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, หน้า 76) พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553, หน้า 49) และ ดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 60) ซึ่งงานวิจัยทั้งหมดแม้จะศึกษาต่างสถานที่และช่วงเวลา ก็พบว่า ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน เช่นเดียวกับ ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550, หน้า 77) รัชดาพร รื่องเสียง (2549, หน้า 61) และ อัจฉราวดี จุตสมวาร (2548, หน้า 59) ที่ทำวิจัยแล้วพบว่า ประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรับเหมาช่วงมีความรู้สึกว่างค์กร เป็นที่พึ่งพาได้โดยเฉพาะคิดว่าจะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำเมื่อปฏิบัติงานครบกำหนดตาม เงื่อนไขของบริษัท

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้นมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ โดย จำแนกออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการสลับจุดปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในจุดเดิมตลอดเวลา อาจเกิดความเบื่อหน่ายต่องาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ แต่ละหน่วยงานมีการหมุนเวียนงานหรือสลับจุดปฏิบัติของพนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้เพิ่มทักษะ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงาน ได้ทำงานที่หลากหลาย ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายต่อ งาน รู้สึกว่างานไม่จำเจ และมีโอกาสในการนำเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อีก อีกทั้งหากพนักงาน ในจุดใดจุดหนึ่งขาดไป พนักงานที่อยู่ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งควรพิจารณาใน เรื่องส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทาย ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีทั้งความยากและ ง่าย เพื่อให้รู้สึกว่างานไม่จำเจ ไม่น่าเบื่อหน่าย

2. ประสิทธิภาพในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจในเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานรับเหมาช่วงได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในปัจจุบันไม่ เท่ากับพนักงานประจำ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความคิดจะลาออกอยู่ ตลอดเวลาหากมีบริษัทอื่นที่มีสวัสดิการดีกว่า ดังนั้น นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนแล้ว ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานรับเหมาช่วงให้เทียบเท่ากับสวัสดิการ

ของพนักงานประจำ และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 11/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ว่าด้วย ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

อนึ่ง ควรสนับสนุนให้พนักงานรับเหมาช่วงทุกคน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้เห็นว่าพนักงานรับเหมาช่วงมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โดยปราศจากความลำเอียงของหัวหน้างาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรับเหมาช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรับเหมาช่วงส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-2 ปี ซึ่งมีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำตามเงื่อนไขของบริษัท แต่ยังไม่ได้รับการบรรจุ ซึ่งอาจเป็นเพราะคุณสมบัติอื่น ๆ ไม่ครบกำหนดตามเงื่อนไข จึงส่งผลให้พนักงานรับเหมาช่วงเกิดความไม่เชื่อมั่นและไม่ศรัทธาในองค์กรหรืออาจมีน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเงื่อนไขการบรรจุพนักงานใหม่ เช่น ลดระยะเวลาให้สั้นลงจาก 1 ปี เป็นเหลือ 6 เดือน สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นต้น และควรส่งเสริมให้พนักงานรับเหมาช่วง เห็นว่า องค์กรมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ สามารถบรรจุให้เป็นพนักงานประจำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสามารถจ้างพนักงานได้จนเกษียณ อีกทั้งควรจัดหากิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานรับเหมาช่วงมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความรักหวงแหนองค์กรและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรอยู่ในระดับมาก แต่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงานและด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่มีโอกาสได้รับทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด และไม่ได้มีโอกาสไปติดต่oprสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติต่ำ ผู้บริหารควรส่งเสริม

จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายเดือนและติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน อาจใช้เป็นบอร์ดประจำแผนกแสดงตารางการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทราบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ผลงานตนเองออกมาดี ในส่วนด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ควรมอบหมายงานด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานเพิ่มเติมและหมุนเวียนระหว่างพนักงานแต่ละคนในแผนก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ได้น้อย มีโอกาสก้าวหน้ามีน้อย มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถน้อย มีความลำเอียงในการประเมินผลงานจากหัวหน้างาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการค่าตอบแทน จัดให้มีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานมากขึ้น และมีวิธีการประเมินผลงานที่ถูกต้อง เทียบตรง และยุติธรรม รวมถึงมีการประเมินแบบ 360 องศา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานเท่านั้น ดังนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง
2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงในกลุ่มธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อความสมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือในการนำผลการศึกษาไปอ้างอิง เปรียบเทียบในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติต่อไป
3. ถึงแม้ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนคติของพนักงาน ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้ได้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ขจิตพร คมขำ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดิน จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชจิตรา กางหาญ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทกาญจน์ จันทวารา. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประภัสสร วรณสถิต. (2552). การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ
องค์กรในหมู่พนักงานเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน.
วารสารนักบริหาร, 29(1), 27-30.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2). (2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125
ตอนที่ 39 ก.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สมาคม
พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีส โก้
จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาส. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานธนาคาร ธนชาติ
จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ โฉมยา, ดร. (2552). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพแบบวัดทางจิตวิทยาที่ใช้สเกลการวัด
แบบลิเคิร์ต สเกล 5 และ 6 ระดับ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 28(1), 102 – 110.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยาง
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรมเกษตร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มแลโซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สว่างเดือน. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด
(มหาชน). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- วิลัย จิระพรพาณิชย์. (2541). *ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2554). *เรื่องเกี่ยวกับผู้รับเหมาช่วง : บริหารผู้รับเหมาช่วงอย่างไรให้เป็นไท ไม่ใช่ทาส*. เข้าถึงได้จาก www.samutprakamsafety.com/forum/index.php?action=printpage;topic=1839.0
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณา ตุลยวสินพงษ์. (2556). *ลูกจ้างเหมาค่าแรง สะท้อนคุณภาพชีวิตแรงงานไทย*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/subcontract-tdri/>.
- สุวรรณา พูนพะเนา, พันจ่าเอกหญิง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุดมเดช กรมอู่ทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัจฉราวี จูดีสมวาร. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Domino, G. & Domino, M. L. (2006). *Psychological testing : An introduction*. New York: Cambridge University Press.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers R.M. (1977). *Employee-organizational linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nolan, S. A. & Heinzen, T. E. (2008). *Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Worth.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Van Matre, J. G. & Gilbreath, G. H. (1987). *Statistics for business and economics plano*. Texas: Business Publications.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood, Ill. : Irwin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
และหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล**

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๓/๑๐๒๒๓



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยยบรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายพงษ์สรรค รัตนวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๓๘๒๐๓๐๕ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เคดีไอ เซอร์วิส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด โดยมี ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรรณณี พิมาพันธุ์ศรี)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๗/๐๓๒๗.

วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณภา สือกิตินันท์

ด้วย นายพงษ์สรรค์ รัตนวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๓๐๕ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เคดีไอ เซอร์วิสเซส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด โดยมี ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๒๒๐๓.๗/ว.๑๗๒๓



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณโยชิคา หลวงสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายพงษ์สรรค์ รัตนวงศ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๐๕ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เคดีไอ เซอร์วิส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด โดยมี
ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
และค้นหา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรณี พิมพ์จันทร์)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๒๖๐๓๓/๐๖๒๕



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเข้าถึงศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน คุณโยชิตา หลวงสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีระดับบัณฑิตศึกษา คือ นายพงษ์สรรค์ รัตน์วงศ์ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๓๐๕ ได้รับอนุมัติให้งานนิพนธ์ เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาร่วมที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เคดีโอ เซอร์วิส แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด โดยมี ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ทั้งนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรับเหมาร่วม

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรรณิ พินาพันธุ์ศรี)

รองคณบดี วิชาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทประกอบกิจการ
บรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. สารสำคัญของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้พนักงานขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้างหรือหม้าย

4. การศึกษา

() มัธยมศึกษาปีที่ 3

() มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.

() อนุปริญญา / ปวส.

() ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

() อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี

() อายุงาน 1-2 ปี

() อายุงาน 2 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่า 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท

() 15,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
 ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อ	ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
ด้านความมีอิสระในการทำงาน						
1	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนได้				
2	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
3	ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเสมอ				
4	กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็น อิสระในการทำงานของท่าน				
ด้านความหลากหลายของงาน						
5	บริษัทมีการสลับจุดปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ				
6	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและ ง่าย ไม่จำเจ				
7	งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้อง ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายด้านใน การปฏิบัติงาน				
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายอยู่เสมอ				
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน						
9	ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ทำอยู่มีขั้นตอนและ วิธีการทำงานอย่างไร				
10	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ				

ข้อ	ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
11	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี				
12	ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน				
ด้านผลป้อนกลับของงาน						
13	ท่านไม่มีโอกาสได้รับทราบว่าคุณสมบัติงานได้ดีเพียงใด				
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน				
15	ท่านต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน				
16	ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
17	ท่านมีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภายในและภายนอกบริษัท				
18	กิจกรรมต่างๆภายในบริษัทส่งเสริมให้ท่านได้พบปะกับพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เสมอ				
19	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี				
20	มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อ	ความคิดเห็นจากประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
1	ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน				
2	บริษัทได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากร บุคคลที่มีคุณค่า				
3	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้ บริษัทประสบความสำเร็จ				
4	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี ความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา				
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้						
5	บริษัทใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่างๆ ของท่าน เป็นอย่างดี				
6	ท่านคิดว่าบริษัทสามารถบรรจุท่านเป็นพนักงาน ประจำ และจ้างงานเกษียณอายุได้				
7	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก บริษัทเหมาะสมกับความทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับ บริษัท				
8	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะ ได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากทางบริษัท				
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
9	ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน				
10	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี				

ข้อ	ความคิดเห็นจากประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
11	ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้				
12	ท่านได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม				
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
13	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี				
14	เพื่อนร่วมงานในบริษัทมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
15	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา				
16	บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก				

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้				
2	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท				
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ				
4	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข				

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร						
5	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ				
6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร เสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี				
7	ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่การทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ				
8	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ บริษัท				
ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
9	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร อย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน				
10	บริษัทนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย				
11	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในบริษัทนี้จน เกษียณ				
12	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียง ของบริษัท				

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นายพงษ์สรรค์ รัตนวงศ์
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

**ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรงที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
บริษัทประกอบกิจการบรรจุหีบห่อชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ และคลังสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	0	0	+1	1	0.33	ปรับปรุง
6	-1	+1	+1	1	0.33	ปรับปรุง
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	-1	+1	1	0.33	ปรับปรุง
9	0	+1	0	1	0.33	ปรับปรุง
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	0	0	+1	1	0.33	ปรับปรุง
15	0	0	+1	1	0.33	ปรับปรุง
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประสบการณ์ในงานที่ทำ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	-1	+1	1	0.33	ปรับปรุง
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	-1	+1	1	0.33	ปรับปรุง
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Reliability Statistics

ronbach's Alpha	N of Items
.774	20

Item-Total Statistics

No.	Questions	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของคุณได้	57.43	29.289	.331	.766
2	ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจเรื่องงาน ได้อย่างเต็มที่	57.37	29.689	.212	.772
3	ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	57.17	28.764	.360	.764
4	กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	57.37	28.585	.571	.756
5	บริษัทมีการสนับสนุนปฏิบัติงานของท่าน อยู่เสมอ	57.57	30.047	.059	.789
6	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีทั้งความยากและง่าย ไม่จำเจ	57.50	29.431	.174	.777
7	งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายด้าน ในการปฏิบัติงาน	57.23	27.702	.518	.753
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีพิเศษและมีความท้าทายเสมอ	57.27	27.237	.504	.753
9	ท่านสามารถบอกได้ว่างานที่ท่านทำอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	56.93	29.651	.249	.770
10	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ	57.00	26.345	.713	.739

No.	Questions	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	57.27	29.375	.255	.770
12	ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	57.27	27.995	.490	.756
13	ท่านไม่มีโอกาสได้รับทราบว่าคุณสมบัติปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	57.53	29.292	.269	.769
14	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	57.60	27.903	.466	.756
15	ท่านต้องการรับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน	57.80	31.614	-.107	.799
16	ผลการปฏิบัติงานของท่านที่รับผิดชอบ อยู่ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	57.37	28.654	.250	.772
17	ท่านมีโอกาสไปติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก	58.03	28.171	.375	.762
18	กิจกรรมต่างๆภายในบริษัท ส่งเสริมให้ท่านได้พบปะกับพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ	57.57	28.599	.205	.778
19	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนที่เกี่ยวข้องช่วยกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	57.27	26.478	.681	.741
20	มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน	57.07	26.547	.631	.744

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสบการณ์ในงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	16

Item-Total Statistics

No.	Questions	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	44.70	58.493	.524	.924
2	บริษัทได้แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	44.53	59.499	.537	.923
3	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	44.30	62.217	.383	.926
4	ท่านมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา	44.67	61.747	.374	.927
5	บริษัทใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่างๆของท่านเป็นอย่างดี	44.57	58.185	.702	.919
6	ท่านคิดว่าบริษัทสามารถบรรจุท่านเป็นพนักงานประจำและจ้างงานเกษียณอายุได้	44.40	55.697	.647	.921
7	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความทุ่มเทที่ได้อุทิศให้บริษัท	44.53	55.568	.814	.915
8	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือแก้ไขปัญหากจากบริษัท	44.53	55.499	.772	.917
9	ท่านพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	44.70	56.286	.760	.917

No.	Questions	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถใน อาชีพเป็นอย่างดี	44.67	53.057	.875	.913
11	ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมี ความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้	44.53	54.740	.891	.913
12	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม	44.77	54.737	.786	.916
13	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อน ร่วมงานเป็นไปอย่างดี	44.10	62.369	.305	.928
14	เพื่อนร่วมงานในบริษัทมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	44.33	60.782	.516	.924
15	สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงาน ได้ตลอด	44.17	61.454	.473	.925
16	บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ของพนักงาน	44.50	58.259	.686	.920

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

Item-Total Statistics

No.	Questions	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	36.40	21.214	.714	.880
2	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและบริษัท	36.37	21.826	.508	.890
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทนี้เสมอ	36.47	21.223	.678	.881
4	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	36.50	22.397	.285	.908
5	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	36.33	21.540	.694	.881
6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	36.20	21.407	.775	.878
7	ท่านจะยอมเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่งานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	36.30	21.045	.694	.880
8	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	36.30	22.355	.593	.886
9	ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน	36.27	20.754	.669	.881

No.	Questions	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	บริษัทเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	36.40	20.662	.673	.881
11	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานในบริษัทนี้จนกว่าจะได้บรรจุเป็นพนักงานประจำและเกษียณ	36.17	21.316	.555	.888
12	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	36.27	21.582	.655	.883