

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง

สมเกียรติ อินยม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

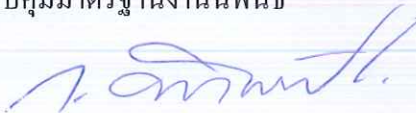
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สมเกียรติ อินยม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



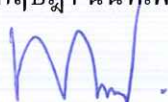
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร)



กรรมการ

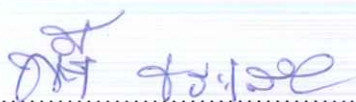
(อาจารย์ รศ. ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์นีย์ ธารเสนา)

วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. ลือชัย วงษ์ทอง และ ดร. กิจฐเขต ไกรวาส อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายสุวรรณ กันธิ ตำแหน่งผู้จัดการแผนกเชื่อมประกอบตัวถังรถยนต์ (Body shop) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สมเกียรติ อินยม

56930177: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงานฝ่ายผลิต/ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมเกียรติ อินยม: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG STAFF WORKING FOR A PRODUCTION DIVISION IN A COMPANY LOCATED IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ค. 93 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

56930177: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ PRODUCING STAFF/ A COMPANY
IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE

SOMKIAT INYOM: ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG STAFF
WORKING FOR A PRODUCTION DIVISION IN A COMPANY LOCATED IN EASTERN
SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE. ADVISOR: LUECHAI
WONGTHONG, Ph.D. 93 P. 2017.

The purpose of this study was fourfold. First, it aimed at examining the organizational commitment among staff working for a production division in a company, located in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. Also, this study intended to investigate a type of production work in this company. The third purpose was to examine working environment in the production division of this company. The last purpose involved comparing the level of organizational commitment among these staff as classified by gender, age, educational level, status, and work length. The subjects participating in this study were 270 staff, working for the production division in the company, located in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation (SD), t-test, and One-way ANOVA. To test the differences between pairs, the Least Significant Difference test (LSD) was administered. Finally, to determine the relationship, the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient was used with a preset of a significant level at .05.

The results of the study revealed that the subjects rated the type of production work, working environment, and their level of organization commitment at a moderate level. Also, it was shown that there were no significant differences in the level of organizational commitment among staff, working for the production division who had different gender, age, educational level, status, and work length. In addition, there was a relationship between the type of production work and the subject's level of organizational commitment. Finally, a relationship was found between working environment and the subject's level of organizational commitment. The relationships were positive but low to moderate.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
เกณฑ์การแปลผล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	51
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	58
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล	64
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ.....	22
4-1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมและรายด้าน.....	44
4-3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	45
4-4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความอิสระในการทำงาน.....	47
4-5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายในงาน.....	48
4-6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	49
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมและรายด้าน	51
4-8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงาน.....	52
4-9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	54
4-11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความคาดหวังต่อองค์กร.....	56
4-12 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	57
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมและรายด้าน..	58
4-14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร	59
4-15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร.....	61
4-16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	62
4-17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	64
4-18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4-20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ.....	65
4-21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามมีระยะเวลาปฏิบัติงาน ในบริษัท.....	66
4-22 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	67
4-23 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	68
4-24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่การแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ นี้ หนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ คือการปรับตัวให้เกิดความสมดุลในองค์กร เพื่อความอยู่รอดในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง แม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร และถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงมักจะขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ (เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551, หน้า 1)

ทรัพยากรการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดทรัพยากรการบริหารที่มีคุณภาพหรือมีปริมาณไม่เพียงพอ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของหน่วยงานนั้นด้อยลงไปด้วย ในปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร นอกจากการพัฒนากระบวนการแล้ว การปรับปรุงพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยพื้นฐานในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้คุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร แต่ในหลาย ๆ องค์กรพบว่า สิ่งเหล่านั้นไม่ใช่ที่สุด ของการบริหารคนให้มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ “คน” เพราะคนเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป้าหมายขององค์กร บรรลุความสำเร็จ ทุกองค์กรต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่ง คน ในที่นี้หมายถึง พนักงานทุกระดับภายในองค์กร ดังนั้นจึงมีความพยายามรักษาพนักงานภายในองค์กรให้คงอยู่ให้นานที่สุด เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร (สุนันท์ แสงชัยทวีรักษ์, 2548, หน้า 2)

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี ที่จะร่วมมือและปฏิบัติงาน

ให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ด้วยความรู้สึกว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะคอย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดีและไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือ ทำให้งานที่ก่อให้เกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร รวมถึงการให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีสาเหตุหลัก ๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใดไม่ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงานและการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร แทนที่จะคอยเป็น

ผู้ปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าโดยองค์กร พวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือของตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีก ทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาของ พนักงาน ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยใช้วิธีการ สํารวจชีพจรในทุก ๆ ปี (Pulse survey) เรื่องความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction indicator) เช่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของฉันในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท, หน้าที่ปัจจุบันของฉันทำให้ฉันใช้ความรู้ความสามารถของฉันได้อย่างเต็มที่, ฉันได้รับโอกาสที่จะ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของฉันในบริษัท, พนักงานในองค์กรนี้ได้รับผลตอบแทนตาม ผลงานที่เขาได้ทำให้แก่องค์กร, โดยรวมแล้วคุณมีความพึงพอใจขนาดไหนกับตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบัน, คุณมีความพึงพอใจขนาดไหนกับข้อมูลที่คุณได้รับจากผู้บริหารเกี่ยวกับสถานการณ์ ของบริษัท, คุณมีความพึงพอใจขนาดไหนที่ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อคุณทำงานสำเร็จลุล่วง เป็นอย่างดี, โดยรวมแล้ว เวลานี้คุณมีความพึงพอใจกับบริษัทขนาดไหน

เรื่องความปลอดภัย (Safety) เช่น ผู้บริหารในหน่วยงานหรือในฝ่ายของฉัน เห็นความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ, โดยรวมแล้วฉันคิดว่าพื้นที่ทำงาน ของฉันเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย, หัวหน้างานของฉันยึดหลักกฎของความปลอดภัย และสุขอนามัยที่ดีอย่างเคร่งครัด

เรื่องคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Quality) เช่น ค่านิยมเชิงคุณภาพของบริษัทถูกสื่อสาร มาหาฉันอย่างชัดเจน, เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ เรื่องการดูแลรับผิดชอบงาน (Supervisor) เช่น แผนกต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี เพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงสุด, โดยรวมแล้วคุณเห็นว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคุณทำงานดี ขนาดไหน, หัวหน้างานของฉันให้คำแนะนำกับฉัน ซึ่งฉันสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของฉัน ให้ดีขึ้นได้

เรื่องสถานที่ทำงาน (Workplace) เช่น ฉันสามารถทำงานได้ดีภายใต้สภาวะจำกัด ในงานปัจจุบัน

เรื่องความหลากหลาย (Diversity) เช่น ความหลากหลายของพนักงาน เช่น เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ อายุ ภูมิหลัง บุคลิกภาพ วิธีการคิด ช่วยส่งเสริมให้บริษัทประสบความสำเร็จ

เรื่องการอบรม (Training) เช่น ฉันได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ให้ได้คุณภาพ

เรื่องความคิด (Mindset) เช่น ฉันมีโอกาสมี่จะมีส่วนทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ทางธุรกิจ

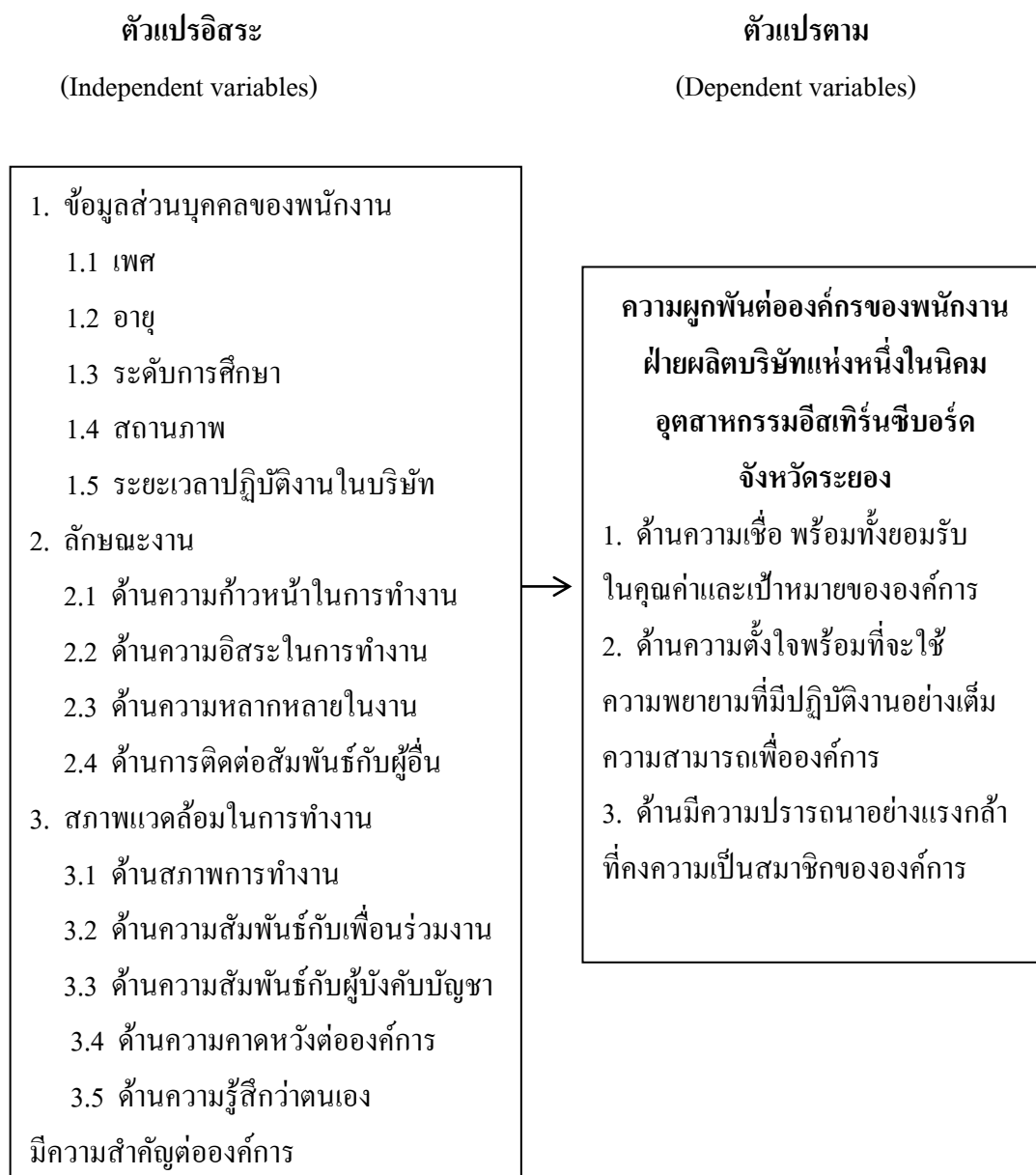
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับใด และ เพื่อจะหาทางเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ซึ่งถ้าบริษัทสามารถทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีจิตสำนึกรักบริษัทและมีความผูกพันต่อบริษัทแล้ว จะส่งผลให้บริษัทได้พลังกาย พลังใจจากพนักงานมาสร้างความแข็งแกร่งให้กับบริษัทและนำบริษัทไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นปัญหาด้านพนักงานก็จะลดลง ซึ่งผลจากการศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหาร ของบริษัทเป็นอย่างมาก ที่จะนำไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุง บริษัทให้ได้รับ ประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและ นำเอาแนวคิดของ (Porter & Steer, 1977) มาปรับใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

7. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

2. ใช้เป็นแนวทางและข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหาร ในการบริหารนโยบายและ พัฒนาบริษัทให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. สถานภาพส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพ
 - 1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท
2. ลักษณะงาน
 - 2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

- 2.2 ความอิสระในการทำงาน
- 2.3 ความหลากหลายในงาน
- 2.4 การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.1 สภาพการทำงาน
 - 3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 3.4 ความคาดหวังต่อองค์กร
 - 3.5 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิต
 บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 800 คน
 (แผนกบุคคล บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง, 2560)

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีพื้นที่ในการศึกษาคือ บริษัทแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
 รวบรวมข้อมูลและทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
 พนักงาน หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
 อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

แผนก หมายถึง ส่วนงานที่ทำหน้าที่ประกอบชิ้นส่วน ของบริษัทแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานฝ่ายผลิต
 บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีต่อบริษัทในด้านต่าง ๆ
 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ
 3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ 6) ด้านความหลากหลายของงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้โดยไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนในการทำงานได้
2. ความหลากหลายในการงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ ๆ
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และได้รับความสำเร็จจากการทำงาน
4. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีโอกาสได้รับความร่วมมือและได้ติดต่อกับผู้อื่น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน หมายถึง แสงสว่างที่เพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนขณะทำงาน การระบายอากาศของที่ทำงาน การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ตลอดจนการมีวัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความสนใจ ใส่ใจ ไม่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการ การที่หัวหน้าช่วยสอนงานหรือช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
4. ความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิดความเชื่อว่างค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ตนในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงานเพิ่มเติม รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การได้รับการยอมรับจากองค์กร ว่าตนมีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้รวบรวม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมี รายละเอียดของประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร
2. ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร

นักวิชาการกลุ่มที่มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออก ด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิด ที่สำคัญ ได้แก่

Buchanan II (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, p. 46) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1979, pp. 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational attachment) ประกอบด้วย

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็น

สมาชิกขององค์กร (Organizational attachment, Organizational memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะลอยห่างจากองค์กรมีการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร (Organizational attachment process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Mowday, Steer and Lyman (1982, p. 27) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Dunham, Gibe and Castanba (1994, p. 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

จะเห็นว่า ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์กรว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ เช่น

Luthans (1992, p. 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

Cherrington (1994, p. 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กร จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบ ดังนี้

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative commitment)

เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Baron (1986, pp. 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

อุทัย เลหาวิเชียร และวรงค์ จันทรศร (2531, หน้า 302 อ้างถึงใน ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์, 2548, หน้า 13) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานกับยินยอมปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้น บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Sheldon (1971, p. 143) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากทัศนะของนักวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กรของตน โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็น การแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่องและพัฒนางานของ ตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพ ขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานจาก การศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญ ตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ อีกคือ

Steers (1977 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญรอด, 2546, หน้า 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจ ในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่า ความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมี การพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529, หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำให้ประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกใน องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร จึงมีการ ค้นคว้า และวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่เกี่ยวข้องกับที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ คือ

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญรอด, 2546, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร อายุขององค์กร
4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร พฤติกรรม การบริหารงาน

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีดิบุตร, 2529, หน้า 92) กล่าวว่า ความผูกพัน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กร เป็นของตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ให้ความหมายความผูกพัน ต่อองค์กร ว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความรู้สึกรักและเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

1. เพศ

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน บุษบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 29) ศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่า ผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

2. อายุ

Maehr and Kleiber (1981 อ้างถึงใน วรรัตน์ ไวยสาทร, 2546, หน้า 20) ได้ศึกษาพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้วยเช่นกัน คือบุคลากรยิ่งมีอายุมากขึ้น เท่าใดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้นตามไปด้วย

Steers (1977 อ้างถึงใน วรรัตน์ ไวยสาทร, 2546, หน้า 20) กล่าวถึงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันอีกด้วย และในการศึกษาของอูญฉีย์ ด่านวรรณันท์ (2536, หน้า 123-124) ซึ่งได้วิจัยโดยยึดแนวคิดของสเตียร์ส พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ได้มีความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี แต่เมื่อทำการศึกษาของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 59) พบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ระดับการศึกษา

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน บุษบา มาพบพันธ์ 2544, หน้า 29) ศึกษาตัวแปรนี้จากเจตนาที่จะได้ทำการศึกษาต่อหรือขยายผลทางการศึกษา ส่วนอังคณา โกสิย์สวัสดิ์ (2534, หน้า 96) ได้วิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน บุษบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 29) ศึกษาพบว่า หญิงที่เป็น โสดมีแนวโน้มการเปลี่ยนงานง่ายกว่าหญิงที่แต่งงานแล้วหรือ เป็นหม้าย ซึ่งกล่าวหลังจากมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตามที่ ขณะที่การศึกษาของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 60) ศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Sheldon (1971 อ้างถึงใน วรรัตน์ ไวยสาทร, 2546, หน้า 21) พบว่า สมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานมากเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการมีอายุงานมากก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น แต่จากการวิจัยของ โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 61) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน วรรัตน์ ไวยสาทร, 2546, หน้า 23) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในส่วนหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้
3. ความรู้สึกว่าความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร
4. ทักษะหน้าที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้นเห็นว่า ตัวแปรย่อย เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวความคิดดังกล่าว

ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter (1973 อ้างถึงใน บุญบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 31) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจที่จะคง อยู่หรือออกจากองค์กรอีกด้วย โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Cambell (1977 อ้างถึงใน วรรัตน์ ไวยสาทร, 2546, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน บุญบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 31) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรหนึ่งในปัจจัยนั้นก็คือ ลักษณะงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในการทำงาน และเขาได้สรุปลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร 2529, หน้า 16) ได้เสริมในส่วนของลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีผลให้บุคลากรไม่ผูกพันต่อองค์กรคือ

ความก้าวหน้า งานที่ทำหาย รายได้ ผลประโยชน์ ความสะดวกสบายในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน

จากงานวิจัยที่นำเสนอข้างต้นจะเห็นว่าในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งผู้ศึกษาได้นำตัวแปรย่อยดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะงานในการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1979, pp. 224-247 cited in Luthans, 1992, p. 125) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้ายหรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย

Kossen (1991, p. 211-212) กล่าวว่า สิ่งที่ยืนยันว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นคือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกติ นั้นเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลง แสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลง

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้รวบรวมพอสังเขป ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82-0.93
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter et al. (1974 อ้างถึงใน ดวงพร พรวิทยา, 2540, หน้า 39-41) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ
 - 2.1 มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
 - 2.2 มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร
 - 2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของ Mowday et al. (1979, p. 228 cited in Luthans, 1992, p. 125) แบบสอบถามจะครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ การแสดงตน ความเกี่ยวข้องกับงาน ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คำถามมีทั้งในทางเชิงตอบรับและเชิงปฏิเสธ ที่เป็นเชิงตอบรับมีจำนวน 9 ข้อ และที่เป็นเชิงปฏิเสธ มีจำนวน 6 ข้อ คิดคะแนนตรงข้ามกับเชิงตอบรับ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญรอด, 2546, หน้า 11) ทฤษฎี 2 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มี 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors หรือ Maintenance) เป็นตัวป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ การนิเทศ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ว่า หากองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือสุขลักษณะ ปัจจัยเหมาะสมจะเกิดเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและกำลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ความพอใจในงานที่ทำงานยังเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย

Maslow (1954 อ้างถึงใน บุญมา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 11) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน

2. ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากอุบัติเหตุและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง เป็นต้น

3. ความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับ แล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะและความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่สามารถจะประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งสูงสุด

การตีความลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงในรูปของพีระมิด โดยมีความต้องการพื้นฐานกว่าอยู่ข้างล่าง

Alderfer (1972 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2538, หน้า 370) ได้เสนอ แนวทฤษฎี ERG ที่ปรับปรุงแนวความคิดมาจากทฤษฎีของ Maslow ตามลำดับ ความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs = E) จะเป็นความต้องการระดับต่ำสุด ประกอบด้วยสิ่งจำเป็นในชีวิตหลายอย่าง และความต้องการทางด้านวัตถุ ความหิว ความกระหาย และที่พักอาศัย ความต้องการที่จะได้มีชีวิตอยู่รอด ต้องการเงินเดือน ผลประโยชน์อื่น ๆ และความต้องการเกี่ยวกับการทำงาน คือความต้องการชนิดอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ทำงาน ความต้องการเหล่านี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยของ Maslow

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relation needs = R) รวมถึงความต้องการทั้งสิ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ๆ เช่น การเป็นสมาชิกของครอบครัว ผู้ควบคุมงาน ผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน การแลกเปลี่ยน การยอมรับ การรับรอง ความเข้าใจ การชกแจงคือรากฐานของกระบวนการแห่งความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการร่วมมือ และความรู้สึกที่ต่างคนต่างมีความต้องการเหล่านี้เทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมของ Maslow

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs = G) รวมความต้องการ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ ที่คน ๆ นั้น จำเป็นต้องใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่หรือพัฒนาให้เป็นคนใหม่ความต้องการเจริญเติบโตนี้เทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมบางส่วนกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของ Maslow

ทฤษฎีของ Alderfer เหมือนกับทฤษฎีของ Maslow ตรงที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือพนักงานและผู้บริหารเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันหลายระดับ

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ Maslow Herzberg และ Alderfer นั้น ถ้ามองความต้องการในระดับต่ำของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อันได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อาจเปรียบได้กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของทฤษฎี Herzberg อันได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน นโยบายการ บริหารขององค์กร การควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน

สถานภาพในการทำงาน แต่ถ้ามองความต้องการระดับสูง (Higher-level needs) ของ Maslow ได้แก่ ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการความสำเร็จ ก็จะเปรียบเสมือนปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ตามแนวคิดของ Herzberg อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องในผลงาน ความก้าวหน้าของลักษณะงานที่ทำ

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีนักการศึกษาได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรอยู่หลายท่าน ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีรายละเอียดแตกต่างกันไป ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The organizational commitment questionnaire-ocq) ดังนี้

แบบวัดความผูกพันขององค์กรของ Porter and Smith (1970, p. 47 อ้างถึงใน มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล, 2540, หน้า 94) ได้แบ่งแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ แบบวัดเจตคติและแบบวัดพฤติกรรม ซึ่งแต่ละแบบมีนักการศึกษาสร้างข้อคำถามไว้ต่าง ๆ กัน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 4 ชุด คือ

1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน บัญชานิมประเสริฐ, 2542, หน้า 14) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินค่า 7 ระดับ ข้อคำถาม 15 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวนี้มีค่าความสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.36-0.72 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซ้ำอยู่ระหว่าง 0.53-0.75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายทั่วโลกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันจะเห็นได้ว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง กล่าวคือมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ที่ระดับ 0.90-0.93

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Franklin (1975) ซึ่งวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ใน 2 ลักษณะคือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีระดับความเชื่อมั่น 0.83

1.2.2 ความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น 0.63

1.2.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan II (1974) แบบวัดนี้เป็นแบบเจตคติ โดยวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบวัดนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบ

มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้ การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 การแสดงตนกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

1.2.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Cook and Wall (1980) แบบวัดนี้เป็นการวัดเจตคติโดยวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกับของบุชานัน คือ

1.2.4.1 การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1.2.4.2 การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

1.2.4.3 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กรของ Hrebiniak and Alutto (1972) อ้างถึงใน บุษบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 29) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงออก โดยการไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป จากแบบวัดนี้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านมาประยุกต์และนำมาเป็นแนวทาง และบางข้อคำถามผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเองเพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบตัวถังรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แบ่งแบบวัดความผูกพันออกเป็น 2 แบบคือ วัดเจตคติและวัดพฤติกรรม (พรณี ศิริวุฒิ, 2548)

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

Newstorm and Kerth (1983, p. 98 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 15-16) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ (Kerth, 1983, p. 98 อ้างถึงใน
สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 15-16)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออกลดน้อยลง 2. ความเสียหายของการปฏิบัติงานลดลง 3. คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออก ความเหน็ดเหนื่อยเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น 2. ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3. ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ 4. ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น 2. ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร 3. มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง 2. บุคคลจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน 3. ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน 2. บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต 3. มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ การงานเพิ่มขึ้น 4. วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ 2. บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ 3. บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 4. บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กรและความรู้สึกมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ผู้ที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มของความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ในองค์กร

และมีความเอาใจใส่ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างสูงสุดที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย และยึดมั่นในนโยบายขององค์กร (Mitchell & Larson, 1987, p. 144) ดังนั้นผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of organization commitment) มีดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกับการขาดงาน DeCotiis and Summers (1987) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีแรงกดดันภายในการทำงาน ก็คือหากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำลงหรือไม่ค่อยขาดงานเลย ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะพบว่าขาดงานเป็นประจำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกับการตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วยเช่นกัน (ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545, หน้า 27)

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกับการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีความผูกพันมาก ก็จะมีความพยายามในระดับสูงที่จะทำงาน รวมทั้งมีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกับการเปลี่ยนงาน นักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน และถือว่าเป็นตัวทำนาย การลาออกที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยไม่ต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานอื่น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มของความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรสูงมาก

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต พนักงานที่ทำงานภายในองค์กร เพราะพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จึงมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Baron (1986, p. 165) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง การขาดงานหรือเปลี่ยนงานในองค์กรก็จะมีน้อย
2. ถ้ามีบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงบุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะพยายามตั้งใจในการทำงานอุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

4. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

Mitchell and Larson (1987, pp. 90-92) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคม จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก

2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงานหรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมกันหรือน้อยกว่า)

4. เมื่อมีการเลือกแนวการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่น ๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุนและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

5. ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

George and Jones (1999, p. 96) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน จะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปเป็นประเด็นสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ ใช้ทำนายการเข้า-ออกจากงานอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของบุคคล เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

กรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 95) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร (Formal attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Comment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือ สนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะจะทำให้ห้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ห้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทำให้ห้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ดังที่ไพศาล สุวรรณธาดา (2542, หน้า 28) สรุปไว้ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคาดหวังได้ว่าพนักงานที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากที่สุดในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือพนักงานคนอื่น

พร้อมพรรณ บีหัตถกุล (2541, หน้า 61 อ้างถึงใน พิรญาณ รัตนน่วม, 2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มต้องการที่จะอยู่ในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความเอาใจใส่งานดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้องค์กร ไปถึงเป้าหมายและยึดมั่นในนโยบายขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงก่อให้เกิดผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงความสำเร็จขององค์กร แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ และไม่ค่อยตั้งใจปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะไม่คิดเปลี่ยนหรือย้ายงาน มีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรสูง หรือตรงข้ามกับบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

นอกจากนี้นักทฤษฎีองค์กร ยังได้ศึกษาเพิ่มเติมอีกว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยนั้นจะแสดงออกอย่างไร จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน จะแสดงพฤติกรรมต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะขาดงานบ่อย

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน ผลจากการทำงาน ผลจากการวิจัยพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

แนวคิดเรื่องผลของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงออกต่อองค์กรแตกต่างกันไปจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่องาน บุคคลที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมขององค์กร เพราะเห็นว่าจะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองด้วยเช่นกัน บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มขาดงานน้อย

2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร นั่นคือ บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร จะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรน้อย

3. ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (พรรณี สิริวุฒิ, 2548)

ประโยชน์จากการสร้างองค์กรแห่งความสุข แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น เป็นแนวคิดที่ได้ถูกนำไปใช้ในทางปฏิบัติอยู่ในหลายองค์กร อีกทั้งยังได้ถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งผลที่ได้นั้นอาจมีความแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากองค์กรที่ได้ดำเนินการ นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้อย่างจริงจังนั้นสามารถสรุปได้เป็นประเด็นต่าง ๆ ออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรในองค์กรจะมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ส่งผลให้สร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

รู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และผู้บริหารดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ และมีความรู้ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญเป็นพลัง ขับเคลื่อน องค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขและสนุกกับการทำงาน บุคลากรอยากมาทำงาน ทำให้สถิติการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วยหรือ ลาิจของบุคลากรลดลง ส่งผลให้ผลผลิต ขององค์กรสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่าย บริหารกับบุคลากรดีขึ้น ความไม่พอใจในการทำงานลดลง บุคลากร มีความรักในองค์กรมากขึ้น อัตราการลาออกลดลง ส่งผลให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายใน การสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เกิดชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ ที่ดีแก่องค์กร

3. ประโยชน์ต่อประเทศ หน้าที่ประการ หนึ่งขององค์กรต่อสังคมและประเทศชาติ ก็คือ เรื่องการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นเมื่อบุคลากร มีความสุขในการทำงาน ก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นั่นคือความสำเร็จด้านการแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้ปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ ลดลง เกิดชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าระหว่าง ประเทศ เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ ลดการค่าใช้จ่ายด้าน การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟู อาชีพ ส่งผลดีต่อเสถียรภาพทาง เศรษฐกิจ เป็นสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่ประเทศในทุกด้าน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง

บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดระยอง มีแผนกต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ดังนี้

1. แผนกขึ้นรูปชิ้นส่วนรถยนต์ (Stamping shop)
2. แผนกเชื่อมประกอบตัวถังรถยนต์ (Body shop)
3. แผนกทำสีรถยนต์ (Paint shop)
4. แผนกประกอบเครื่องยนต์ (Power train shop)
5. แผนกประกอบรถยนต์ขั้นตอนสุดท้าย (Trim final shop)

มีจำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น 6,000 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 80 คน พนักงานสายธุรการ จำนวน 100 คน พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 5,820 คน

ปัจจุบันบริษัทมีการจัดโครงการ หรือสวัสดิการที่ก่อให้เกิดการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงาน ได้แก่

งานสวัสดิการทั่วไป

1. บริการรถรับ-ส่ง-อาหาร (Bus/ Canteen service)
2. บริการสหกรณ์เครดิตยูเนียน (Credit cooperative union)

งานผลประโยชน์และสวัสดิการ/ Social security

1. ประกันสังคม (Social security)
2. ประกันสุขภาพและประกันชีวิต (Health care insurance)
3. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล บิดา-มารดา (Medical treatment claim parents)
4. การเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร (Education allowance)
5. หน้งสือผ่านสิทธิกู้ซื้อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Housing loan)
6. หน้งสือผ่านสิทธิกู้ซื้อที่อยู่อาศัยกับธนาคารออมสิน (Government savings)
7. Congratulation and condolence แต่งงาน, คลอดบุตร, บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

การจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน

บริษัท ฯ มีเป้าหมายที่จะให้พนักงานได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานโดยรวมที่สามารถแข่งขันได้กับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย ผลตอบแทนการทำงานโดยรวมหมายถึง ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่ากะ เงินช่วยเหลือ การประกันชีวิตและสุขภาพ สิทธิการลาพักร้อน และลาอื่น ๆ ๆ เงินกองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ และสวัสดิการอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน

งานบริหารวางแผนค่าตอบแทน: Compensation planning

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานของบริษัท ฯ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงมีการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนประจำปีเพื่อพิจารณาระดับของผลตอบแทนและค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นของบริษัทอื่น ๆ ในประเทศไทย แล้วบริษัท ฯ จะพิจารณาการปรับค่าจ้างและจ่ายเงิน โบนัส ตามผลการปฏิบัติงานประจำปีให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้ การปรับค่าจ้างและจ่ายเงิน โบนัสตามผลการปฏิบัติงานประจำปีของแต่ละหน่วยงานจะต้องกระทำด้วยความยุติธรรมและมีความถูกต้องตามหลักการ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงคุณค่าของงานในความรับผิดชอบและเป็นการรักษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่จะมีผลทำให้

1. เกิดแรงจูงใจสำหรับพนักงานให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี โดยที่กำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีผล โดยตรงกับอัตราเงินเดือนของพนักงาน

2. การจ่ายผลตอบแทนที่มีความเป็นธรรมสำหรับงานทุกงานที่มีระดับงานและความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน

3. บริษัท ฯ สามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพสูงเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของบริษัท

งานระบบประเมินผลและพัฒนา: PMS & Career development

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการ เพราะเป็นขั้นตอนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารบุคลากรอื่น ๆ ขององค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และในขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรจะต้องส่งเสริมภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในองค์กรต่อไป

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (PMP)
2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (IN & Non Series promotion)
3. เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับหัวหน้างานและช่างเทคนิค (Leader & Tech career development)
4. การประเมินทักษะสำหรับพนักงาน (Skill allowance)
5. แผนผังองค์กร (Organization chart)
6. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture: ONE AAT)
7. การประเมินค่างาน (Job evaluation)
8. การประมวลข้อมูลผลตอบแทนและผลประโยชน์ (C & B Data)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนันท์ แสงชัยทวีรักษ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตอะไหล่ประกอบเครื่องหนัง การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตอะไหล่ประกอบเครื่องหนัง จำแนกตามคุณลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตอะไหล่ ประกอบเครื่องหนัง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .82 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แหล่งความแปรปรวน t-test F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.8 อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้น

คิดเป็นร้อยละ 21.7 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตอะไหล่ประกอบเครื่องหนัง ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความผูกพันในระดับ มาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความหลากหลายของงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความมั่นคง ในการทำงานและระดับน้อย คือด้านความมีอิสระในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ไม่ต่างกัน

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีอายุงาน 6-10 ปี ความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล รีเทลแตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการ จำนวน 187 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อกำหนดค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที่ t-test และค่าสถิติทดสอบเอฟ F-test หากพบว่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางโดยพนักงานราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสถิติ แจกแจงไคสแควร์จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิศิษฐ์ มอญไซ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

พิชญาน รัตนน่วม (2556) ได้ศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 44 คน

เก็บข้อมูลและคัดเลือกได้ 41 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.18 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากร และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านความต่อเนื่อง และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับ บุคลากรที่มี อายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประเภทบุคลากร และหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .844$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร
แต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)
เก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมี
ขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 800 คน (แผนกบุคคล บริษัทในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง, 2560)
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยใช้สูตรของ ทาโรยามานะ (Yamane, 1973)
ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ตามสูตร ค้างนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \text{ คน}$$

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - N = จำนวนประชากร 800 คน
 - e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{800}{1 + 800 (.05)^2} \\
 &= \frac{800}{1 + 2} \\
 &= \frac{800}{3} \\
 &= 266.66 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่าง จากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ทั้งหมดซึ่งเป็นประชากร โดยดำเนินการดังนี้

3.1 กำหนดหมายเลขประจำหน่วยตามบัญชีรายชื่อของประชากร (Sampling frame)

3.2 กำหนดช่วงของการสุ่มของแต่ละตามรายชื่อของบุคลากรในกองตามระบบบัญชีรายชื่อ (n/N)

3.3 ทำการสุ่มหาตัวสุ่มเริ่มต้น (Random start)

3.4 นับหน่วยของตัวอย่างนับไปตามช่วงของการสุ่ม (Random interval)

โดยการสุ่มแบบระบบ (Systematic random sampling) ดังนี้ ต้องการสุ่มประชากรจำนวน 270 คน จากจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 800 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบช่วงของการสุ่มจึงเป็น $270/800$ เท่ากับ 3.375 ปัดตัวเลขเป็น 4 ถ้า 2 หน่วยแรกสุ่มได้หมายเลข 2 หมายเลขกลุ่มตัวอย่างถัดไปจะเป็น 2, 6, 10, 14, 18..... ตามลำดับรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท

ตอนที่ 2 ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิด และขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามตลอดทั้งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำประกอบด้วย
 - 4.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.3 นายสุวรรณ กันธิ ตำแหน่งผู้จัดการแผนกเชื่อมประกอบตัวถังรถยนต์ (Body shop)
โดยผลค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกข้อ เท่ากับ 1.0
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายผลิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .90 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในการแจกแบบสอบถาม
2. ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ
ในแบบสอบถาม จำนวน 270 ชุด แล้วเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ
ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่
(Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท ดังนี้

ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบ
ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลา
ปฏิบัติงานในบริษัทและเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc)
โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ
(ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

1. เกณฑ์การแปลผลลักษณะงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	เหมาะสมมากที่สุด
3.41-4.20	เหมาะสมมาก
2.61-3.40	เหมาะสมปานกลาง
1.81-2.60	เหมาะสมน้อย
1.00-1.80	เหมาะสมน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลผลสภาพแวดล้อมการทำงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	เหมาะสมมากที่สุด
3.41-4.20	เหมาะสมมาก
2.61-3.40	เหมาะสมปานกลาง
1.81-2.60	เหมาะสมน้อย
1.00-1.80	เหมาะสมน้อยที่สุด

3. เกณฑ์การแปลผลความผูกพันองค์กร

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ดังนี้
(กนกรัตน์ พัฒนาพัณฑ์, 2545, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
 จังหวัดระยอง คำนี (กนกรัตน์ พัฒนาพัวัฒน์, 2545, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดย จำนวน 270 คน ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 270)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (270 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	177	65.56
หญิง	93	34.44
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	34	12.59
25-35 ปี	36	13.33
36-45 ปี	91	33.70
46-55 ปี	65	24.07
มากกว่า 55 ปี	44	16.30
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมตอนต้น	35	12.96
มัธยมตอนต้น	39	14.44
มัธยมตอนปลาย	61	22.59
อนุปริญญา/ ปวส.	103	38.15
ปริญญาตรี	29	10.74
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.11
สถานภาพ		
โสด	150	55.56
สมรส	100	37.04
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	20	7.41

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (270 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	10.74
1-5 ปี	55	20.37
6-10 ปี	122	45.19
11-15 ปี	40	14.81
มากกว่า 15 ปี	24	8.89

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.56 โดยมีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ
33.70 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 38.15 มีสถานภาพโสด
คิดเป็นร้อยละ 55.56 และพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท 6-10 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 45.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง
ในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมและรายด้าน (n = 270)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล	อันดับ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.40	.50	เหมาะสมปานกลาง	2
ด้านความอิสระในการทำงาน	3.30	.54	เหมาะสมปานกลาง	3
ด้านความหลากหลายในงาน	3.59	.55	เหมาะสมมาก	1
ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.27	.56	เหมาะสมปานกลาง	4
ภาพรวม	3.39	.40	เหมาะสมปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-2 ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายในงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.59$, $SD = .55$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .50$) ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .54$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (n = 270)

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัท มีการจัด ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง	28 (10.37)	107 (39.63)	127 (47.04)	8 (2.96)	0 (0.00)	3.57	.71	เหมาะสม มาก	1
2. มีโอกาสที่จะ ได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	10 (3.70)	89 (32.96)	136 (50.37)	32 (11.85)	3 (1.11)	3.26	.75	เหมาะสม ปานกลาง	4
3. มีโอกาสที่จะ ได้รับการสนับสนุน การเลื่อนระดับหรือ ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา ที่สูงขึ้น	9 (3.33)	109 (40.37)	131 (48.52)	18 (6.67)	3 (1.11)	3.38	.71	เหมาะสม ปานกลาง	3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. บริษัทให้การ สนับสนุนในการ เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถจาก หน่วยงานภายนอก	0 (0.00)	120 (44.44)	138 (51.11)	9 (3.33)	3 (1.11)	3.39	.61	เหมาะสม ปานกลาง	2
	ภาพรวม					3.40	.50	เหมาะสม ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัท มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่ท่านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .71$) รองลงมา คือ บริษัทให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .61$) มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .71$) และมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.26$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความอิสระในการทำงาน (n = 270)

ด้านความอิสระ ในการทำงาน	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนเองในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานได้	9 (3.33)	129 (47.78)	112 (41.48)	17 (6.30)	3 (1.11)	3.46	.71	เหมาะสม มาก	1
2. งานในหน้าที่ของ ท่านต้องใช้กฎระเบียบ แต่มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน	9 (3.33)	90 (33.33)	110 (40.74)	54 (20.00)	7 (2.59)	3.16	.86	เหมาะสม ปานกลาง	3
3. งานที่ปฏิบัติ อยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล และ แนะนำให้คำปรึกษา โดยหัวหน้า	18 (6.67)	102 (37.78)	129 (47.78)	16 (5.93)	5 (1.85)	3.41	.78	เหมาะสม มาก	2
4. บริษัทเปิดโอกาส ให้ตัดสินใจ มีการเสนอความเห็น หรือเสนอความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	26 (9.63)	58 (21.48)	157 (58.15)	0 (0.00)	29 (10.74)	3.19	.99	เหมาะสม ปานกลาง	4
	ภาพรวม					3.30	.54	เหมาะสม ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้

มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .71$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ภายใต้การกำกับควบคุม ดูแล และแนะนำให้คำปรึกษาโดยหัวหน้า ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .78$) งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ทักษะเทียบ แต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.16$, $SD = .86$) และบริษัทเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ มีการเสนอความเห็นหรือเสนอความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$, $SD = .99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายในงาน ($n = 270$)

ด้านความหลากหลาย ในงาน	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ตลอดเวลา	44 (16.30)	138 (51.11)	86 (31.85)	0 (0.00)	2 (0.74)	3.82	.72	เหมาะสม มาก	1
2. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	18 (6.67)	127 (47.04)	99 (36.67)	0 (0.00)	26 (9.63)	3.51	.76	เหมาะสม มาก	3
3. ต้องเปลี่ยนแปลง รูปแบบและวิธีการใน การทำงานอยู่ตลอดเวลา	18 (6.67)	109 (40.37)	126 (46.67)	16 (5.93)	1 (0.37)	3.47	.72	เหมาะสม มาก	4
4. บริษัท เปิดโอกาส ให้สามารถปรับปรุง ขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบ การทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	17 (6.30)	147 (54.44)	85 (31.48)	17 (6.30)	4 (1.48)	3.58	.76	เหมาะสม มาก	2
ภาพรวม						3.59	.55	เหมาะสม มาก	-

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.59, SD = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.82, SD = .72$) รองลงมา คือ บริษัท เปิดโอกาสให้สามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.58, SD = .76$) งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 3.51, SD = .76$) และ ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.47, SD = .72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (n = 270)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	27 (10.00)	137 (50.74)	75 (28.78)	27 (10.00)	4 (1.48)	3.58	.85	เหมาะสมมาก	1
2. ได้รับการสนับสนุน จากทุก ๆ ฝ่ายในบริษัท เพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	9 (3.33)	126 (46.67)	113 (41.85)	18 (6.67)	4 (1.48)	3.44	.73	เหมาะสมมาก	2
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	18 (6.67)	80 (29.63)	163 (60.37)	9 (3.33)	0 (0.00)	3.40	.66	เหมาะสมปานกลาง	3

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ลักษณะงาน					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. บริษัท มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	0 (0.00)	57 (21.11)	129 (47.78)	27 (10.00)	57 (21.11)	2.69	1.03	เหมาะสม ปานกลาง	4
	ภาพรวม					3.27	.56	เหมาะสม ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .85$) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายในบริษัท เพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .73$) หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจต่อและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .66$) และบริษัท มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 1.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ภาพรวมและรายด้าน (n = 270)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล	อันดับ
ด้านสภาพการทำงาน	3.51	.50	เหมาะสมมาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.51	.60	เหมาะสมมาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	.63	เหมาะสมมาก	3
ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	3.26	.78	เหมาะสมปานกลาง	4
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	3.20	.60	เหมาะสมปานกลาง	5
ภาพรวม	3.38	.41	เหมาะสมปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-7 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .50$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .60$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .63$) ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.26$, $SD = .78$) และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงาน ($n = 270$)

ด้านสภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของ	0	77	110	68	15	2.92	.86	เหมาะสมปานกลาง	4
2. บริษัท มีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบ นำทำงานเป็นอย่างดี	19	136	114	1	0	3.64	.62	เหมาะสมมาก	2
3. พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน	45	172	42	9	2	3.92	.72	เหมาะสมมาก	1
4. บริษัท มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	18	133	107	10	2	3.57	.70	เหมาะสมมาก	3
	ภาพรวม					3.51	.50	เหมาะสมมาก	-

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .72$) รองลงมา คือ บริษัท มีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบ นำทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .62$) บริษัท มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .70$) และพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.92$, $SD = .86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 270)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน ในบริษัทจะได้รับ ความร่วมมือ เป็นอย่างดี	36 (13.33)	119 (44.07)	103 (38.15)	9 (3.33)	3 (1.11)	3.65	.79	เหมาะสม มาก	1
2. สามารถพูดคุย และปรึกษา หารือกับเพื่อน ร่วมงานได้ไม่ว่า จะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว	28 (10.37)	105 (38.89)	124 (45.93)	10 (3.70)	3 (1.11)	3.54	.77	เหมาะสม มาก	2
3. เพื่อนร่วมงาน ในบริษัท ให้ความ สนใจต่อและ มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน	19 (7.04)	106 (39.26)	132 (48.89)	8 (2.96)	5 (1.85)	3.47	.75	เหมาะสม มาก	3
4. ได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน ในการขอคำปรึกษา	18 (6.67)	80 (29.96)	164 (60.74)	8 (2.96)	0 (0.00)	3.40	.65	เหมาะสม ปานกลาง	4
	ภาพรวม					3.51	.60	เหมาะสม มาก	-

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.51, SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในบริษัท จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.65, SD = .79$) รองลงมา คือ สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.54, SD = .77$) เพื่อนร่วมงานในบริษัท ให้ความสนใจต่อและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47, SD = .75$) และได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการขอคำปรึกษา ($\bar{X} = 3.40, SD = .65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($n = 270$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชา มีการสอนงาน หรือคอยให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	18 (6.67)	88 (32.59)	138 (51.11)	26 (9.63)	0 (0.00)	3.36	.74	เหมาะสม ปานกลาง	3
2. ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	18 (6.67)	134 (49.63)	83 (30.74)	35 (12.96)	0 (0.00)	3.50	.80	เหมาะสม มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ	9 (3.33)	99 (36.67)	110 (40.74)	42 (15.56)	10 (3.70)	3.20	.87	เหมาะสม ปานกลาง	4

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อ ทุก ๆ คนในบริษัท	82 (30.37)	59 (21.85)	92 (34.07)	34 (12.59)	3 (1.11)	3.68	1.07	เหมาะสม มาก	1
	ภาพรวม					3.43	.63	เหมาะสม มาก	-

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อและทุก ๆ คน ในบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .1.07$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .80$) ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานหรือคอยให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .74$) และผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความคาดหวังต่อองค์กร (n = 270)

ด้านความคาดหวังต่อองค์กร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานที่บริษัทนี้ทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	19 (7.04)	98 (36.30)	92 (34.07)	54 (20.00)	7 (2.59)	3.25	.94	เหมาะสม ปานกลาง	2
2. ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ	26 (9.63)	70 (25.93)	158 (58.52)	0 (0.00)	16 (5.93)	3.33	.87	เหมาะสม ปานกลาง	1
3. ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม	26 (9.63)	90 (33.33)	94 (34.81)	37 (37.70)	23 (8.52)	3.22	1.07	เหมาะสม ปานกลาง	3
	ภาพรวม					3.26	.78	เหมาะสม ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความคาดหวังต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.33$, $SD = .87$) รองลงมา คือ การทำงานที่บริษัทนี้ ทำให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.25$, $SD = .95$) และได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (n = 270)

ด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อบริษัท	0 (0.00)	107 (39.63)	98 (36.30)	52 (19.26)	13 (4.81)	3.11	.87	เหมาะสม ปานกลาง	4
2. กิจกรรมของบริษัท ยินดีและเต็มใจเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัท จัดขึ้น	16 (5.93)	85 (31.48)	67 (24.81)	102 (37.78)	0 (0.00)	3.06	.96	เหมาะสม ปานกลาง	5
3. มีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะความคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	8 (2.96)	107 (39.63)	97 (35.93)	27 (10.00)	31 (11.48)	3.13	1.03	เหมาะสม ปานกลาง	3
4. มักจะได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติงานหรือ รับผิดชอบงาน ที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ	10 (3.70)	107 (39.63)	112 (41.48)	38 (14.07)	3 (1.11)	3.31	.79	เหมาะสม ปานกลาง	2
5. พอใจกับการที่ บริษัท มอบหมาย ให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	19 (7.04)	127 (47.04)	84 (31.11)	35 (12.96)	5 (1.85)	3.44	.87	เหมาะสม มาก	1
			ภาพรวม			3.20	.60	เหมาะสม ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับการที่บริษัท มอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .87$) รองลงมา คือ มักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .79$) มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 1.03$) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .87$) และกิจกรรมของบริษัท ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.06$, $SD = .96$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวม และรายด้าน (n = 270)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล	อันดับ
ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร	3.38	.74	ปานกลาง	2
ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร	3.33	.63	ปานกลาง	3
ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.41	.66	มาก	1
ภาพรวม	3.37	.57	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-13 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .57$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .66$)

รองลงมาคือ ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .74$) และด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.33$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ($n = 270$)

ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้บริษัทนี้เจริญก้าวหน้า	36 (13.33)	110 (40.47)	68 (25.19)	42 (15.56)	14 (5.19)	3.41	1.06	ปานกลาง	3
2. พร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของบริษัท	54 (20.00)	115 (42.59)	61 (22.59)	33 (12.22)	7 (2.59)	3.65	1.01	มาก	1
3. มีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบริษัทแห่งนี้	61 (22.59)	100 (37.04)	58 (21.48)	51 (18.89)	0 (0.00)	3.63	1.03	มาก	2
4. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ	26 (9.63)	113 (41.85)	52 (19.26)	55 (20.37)	24 (8.89)	3.23	1.14	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ด้านความตั้งใจพร้อม ที่จะใช้ความพยายาม ที่มี ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
5. เต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจไม่คุ้มค่าเหนื่อย	17	94	54	74	31	2.97	1.56	ปานกลาง	5
	(6.30)	(34.81)	(20.00)	(27.41)	(11.48)				
	ภาพรวม					3.38	.74	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้
ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อ
ความเจริญรุ่งเรืองของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 1.01$) รองลงมา คือ
มีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 1.03$) ยอมรับงานทุกอย่าง
ที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้บริษัท นี้เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 1.06$) เมื่อได้รับ
มอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$,
 $SD = 1.14$) และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่คุ้มค่า
เหนื่อย ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 1.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
(n = 270)

ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับ ในคุณค่าและ เป้าหมายของ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เชื่อและรู้สึก ภาคภูมิใจเป็น อย่างยิ่งที่ได้ทำงาน ในบริษัทนี้	8 (2.96)	84 (31.11)	111 (41.11)	43 (15.93)	24 (8.89)	3.03	.97	ปานกลาง	5
2. เชื่อว่าคิดถูกแล้ว ที่เลือกมาทำงาน ในบริษัทนี้ และ จะทำงานที่นี่ ให้นานที่สุด	0 (0.00)	98 (36.30)	126 (46.67)	27 (10.00)	19 (7.04)	3.12	.85	ปานกลาง	4
3. เชื่อมั่นว่า การบริหารงาน ของบริษัทนี้ มีประสิทธิภาพ	43 (15.93)	72 (26.67)	128 (47.41)	27 (10.00)	0 (0.00)	3.49	.87	มาก	3
4. ต้องการมี ส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา ของบริษัท	44 (16.30)	70 (25.93)	137 (50.74)	19 (7.04)	0 (0.00)	3.51	.84	มาก	2
5. เชื่อว่าบริษัท แห่งนี้ สามารถ นำไปสู่ความสำเร็จ ในชีวิต	44 (16.30)	98 (36.30)	84 (31.11)	44 (16.30)	0 (0.00)	3.53	.95	มาก	1
	ภาพรวม					3.33	.63	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-15 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เชื่อว่าบริษัทแห่งนี้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .95$) รองลงมา คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของบริษัท ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .84$) เชื่อมั่นว่าการบริหารงานของบริษัทนี้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .87$) เชื่อว่าคิดถูกแล้ว ที่เลือกมาทำงานในบริษัทนี้ และจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุด ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .85$) และเชื่อและรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.03$, $SD = .97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร (n = 270)

ด้านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่คง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัท สร้างแรง บันดาลใจให้มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	36 (13.33)	94 (34.81)	122 (45.19)	18 (6.67)	0 (0.00)	3.55	.80	มาก	1
2. เต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วน ช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ	36 (13.33)	113 (41.85)	74 (27.41)	47 (17.41)	0 (0.00)	3.51	.93	มาก	2
3. พยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ ของบริษัทอย่างเต็มที่	36 (13.33)	102 (37.78)	82 (30.37)	40 (14.81)	10 (3.70)	3.42	1.01	มาก	3

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ด้านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่คง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	การ แปลผล	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. คิดว่าบริษัทนี้เป็นที่ น่าภูมิใจและน่าทำงาน มากที่สุด	17 (6.30)	113 (41.84)	56 (20.74)	84 (31.11)	0 (0.00)	3.23	.96	ปานกลาง	5
5. คิดเสมอว่าบริษัท แห่งนี้ มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการ ปฏิบัติงาน โดยไม่คิด ที่จะย้ายไปทำงาน ในที่ใหม่	17 (6.30)	114 (42.22)	92 (34.07)	45 (16.67)	2 (0.74)	3.37	.85	ปานกลาง	4
	ภาพรวม					3.41	.66	มาก	-

จากตารางที่ 4-16 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัท สร้างแรงบัลดาลใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.55$, $SD = .80$) รองลงมา คือ เต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .93$) พยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของบริษัท อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 1.01$) คิดเสมอว่าบริษัทแห่งนี้ มีความอบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .85$) และคิดว่าบริษัทนี้ เป็นที่น่าภูมิใจและน่าทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .96$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ (n = 270)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	177	3.39	.58	.65	.51
	หญิง	93	3.34	.56		

จากตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ (n = 270)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.76	.69	2.12	.07
ภายในกลุ่ม	265	85.89	.32		
รวม	269	88.65			

จากตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานฝ่าย
ผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา
(n = 270)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	.92	.18	.55	.73
ภายในกลุ่ม	264	87.73	.33		
รวม	269	88.65			

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา
พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ
(n = 270)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	.57	1.74	.17
ภายในกลุ่ม	267	87.51	.32		
รวม	269	88.65			

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีสถานภาพต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีมีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามมีระยะเวลา
ปฏิบัติงานในบริษัท (n = 270)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.6	.41	1.25	.28
ภายในกลุ่ม	265	87.01	.32		
รวม	269	88.65			

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามมีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีมีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานและสภาพแวดล้อม
ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**

สมมติฐานที่ 6 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₁	.28*	ต่ำ	.18*	ต่ำ	.31*	ปานกลาง	.31*	ปานกลาง
X ₂	.18*	ต่ำ	.12*	ต่ำ	.10	ต่ำ	.15*	ต่ำ
X ₃	-.00	ต่ำ	.03	ต่ำ	.06	ต่ำ	.03	ต่ำ
X ₄	.25*	ต่ำ	.38*	ปานกลาง	.23*	ต่ำ	.34*	ปานกลาง
X _{รวม}	.23*	ต่ำ	.24*	ต่ำ	.23*	ต่ำ	.28*	ต่ำ

หมายเหตุ* p < .05

X_{รวม} หมายถึง ภาพรวมด้านลักษณะงาน

X₁ หมายถึง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

X₂ หมายถึง ด้านความอิสระในการทำงาน

X₃ หมายถึง ด้านความหลากหลายในงาน

X₄ หมายถึง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

Y_{รวม} หมายถึง ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร

Y₁ หมายถึง ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Y₂ หมายถึง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่าง

เต็มความสามารถเพื่อองค์กร

Y₃ หมายถึง ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($0.03 \leq r \leq 0.38$) ยกเว้นลักษณะงานด้านความหลากหลายในงาน กับความผูกพันองค์กรในการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ ($r = 0.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ของลักษณะงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง รายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ($r = 0.24$) สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.23$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₁	.10	ต่ำ	.22	ต่ำ	.18*	ต่ำ	.16*	ต่ำ
X ₂	-.05	ต่ำ	-.01	ต่ำ	-.07	ต่ำ	-.06	ต่ำ
X ₃	.29*	ต่ำ	.17*	ต่ำ	.36*	ปานกลาง	.33*	ปานกลาง

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₄	.33*	ปานกลาง	.24*	ต่ำ	.35*	ปานกลาง	.37*	ปานกลาง
X ₅	.50*	ปานกลาง	.33*	ปานกลาง	.57*	ปานกลาง	.56*	ปานกลาง
X _{รวม}	.37*	ปานกลาง	.26*	ต่ำ	.43*	ปานกลาง	.43*	ปานกลาง

หมายเหตุ * $p < .05$ X₁ หมายถึง ด้านสภาพการทำงานX₂ หมายถึง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานX₃ หมายถึง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาX₄ หมายถึง ด้านความคาดหวังต่อองค์กรX₅ หมายถึง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรY₁ หมายถึง ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรY₂ หมายถึง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กรY₃ หมายถึง ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($-0.07 \leq r \leq 0.57$) โดยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง รายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.43$) สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ($r = 0.37$) และด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ($r = 0.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	ยอมรับสมมติฐาน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับ .05 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-45 ปี จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท 6-10 ปี ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายในงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัท มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

2.2 ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

2.3 ด้านความหลากหลายในงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

2.4 ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

3.1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในบริษัทจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อและทุก ๆ คน ในบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3.4 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

3.5 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับการที่บริษัท มอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็น

รายด้านพบว่า ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรตามลำดับ

4.1 ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมเสมอที่ทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

4.2 ด้านความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เชื่อว่าบริษัท แห่งนี้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

4.3 ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัท สร้างแรงบันดาลใจให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ยกเว้นลักษณะงานด้านความหลากหลายในงานกับความผูกพันองค์กรในการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ในทางลบทุกด้าน โดยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เห็นว่า บริษัท มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่อย่างต่อเนื่อง บริษัทให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในบริษัท จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อและทุก ๆ คนในบริษัท ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีความพอใจกับการที่บริษัท มอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีความรู้สึกร่วมกันที่ทำความดีทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของบริษัท เชื่อว่าบริษัทแห่งนี้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนบริษัทพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้รับแรงบัลดาลใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ พยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัท อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเนตรนภานันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แม้จะมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันทุกคนก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนในบริษัทสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนบริษัทพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้รับแรงบัลดาลใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ พยายามปกป้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันท์ แสงชัยทวีรักษ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตอะไหล่ ประกอบเครื่องหนัง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่ต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ยกเว้นลักษณะงานด้าน ความหลากหลายในงานกับความผูกพันองค์กรในการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่

คงความเป็นสมาชิกขององค์การความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชญาน รัตน์น่วม (2556) ได้ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริม และการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวม และด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ยกเว้นสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทางลบทุกด้าน โดยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของพิชญาน รัตน์น่วม (2556) ได้ศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรส่งเสริมและพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

จากผลการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ
ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในรูปแบบ
ต่าง ๆ มากขึ้น

4. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรสร้างความตระหนักแก่พนักงาน เพื่อให้เห็นว่างานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อ
บริษัท

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายาม
ที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

5. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

6. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรสร้างกลไกในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามระยะเวลาการทำงาน
กับบริษัท

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา ลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย
ของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรจัดอบรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี

2. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี

จากผลการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรจัดการประชุมประจำปีหรือเปิดช่องทางในการรับเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากพนักงาน

4. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรจัดอบรมการปฏิบัติงานเพื่อฝึกฝนทักษะความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทเป็นประจำทุกปี

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

5. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

6. ผู้บริหารบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามระยะเวลาการทำงานกับบริษัท

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรปรับปรุงแบบการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในการนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาการความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาถึงประสิทธิผลของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อพัฒนาความผูกพัน ต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงสิ่งสนับสนุนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ พัฒนาพั้วพันธ์. (2545). *สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา*. เชียงใหม่:
ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล
สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นพวรรณ บุญรอด. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล
คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคล
ไทยแลนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการ
สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.*
- แผนกบุคคล บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอิเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (2560). *สถิติจำนวน
พนักงาน. ม.ป.ท.*
- พรณี ศิริวุฒิ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟีนิกซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ จำกัด
(มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

- พริญาณ รัตน์น่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนืองมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนืองมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิศิษฐ์ มอญไ้. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. (2542). *ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนตำรวจ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษาที่ 7*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรรัตน์ ไวยสารา. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุนันท์ แสงชัยทวีรักษ์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตอะไหล่ประกอบเครื่องหนัง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). *ผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 12(47), 32-44.
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัจฉรา ชูเอน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุษณีย์ ดำนวนนนท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn & Bacon.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment-the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 26(10), 12-19.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior the management of individual and organization performance*. Boston: Allyn & Bacon.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). Attitude measures of trust, Organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations, 40*, 445-470.
- Dunham, R. B., Gibe, J. A., & Castanda, M. B. (1994). Organization commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology, 79*(6), 370-379.
- Franklin, J. I. (1975). Down the organization: Influence processes across levels of hierarchy. *Administrative Science Quarterly, 20*(2), 153-164.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing: Organizational behavior* (2nd ed.). Boston: Addison-Wesley.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organizations* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior* (6th ed.). New Jersey: McGraw-Hill.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organizations: An introduction to organization behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Lyman, P. (1982). *Employee organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1977). Organizational work personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16*, 143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

คำชี้แจง: ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง ในด้านความมั่นคงในการงาน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน โดยกำหนดขั้นตอนในการสอบถามเป็นดังนี้

1. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง

2. ข้อมูลของท่านที่ตอบมานั้นใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลทั้งหมดที่ได้เป็นความลับ ไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25-35 ปี
 3) 36-45 ปี 4) 46-55 ปี
 5) มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ต่ำกว่ามัธยมตอนต้น 2) มัธยมตอนต้น
 3) มัธยมตอนปลาย 4) อนุปริญญา/ ปวศ.
 5) ปริญญาตรี 6) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-5 ปี
 3) 6-10 ปี 4) 11-15 ปี
 5) มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่ง
ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เบอร์ด ะยอง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
A ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. บริษัท มีการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแก่ท่านอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา ที่สูงขึ้น					
4. บริษัทให้การสนับสนุนในการเข้าร่วม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คูงาน เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จากหน่วยงานภายนอก					

ด้านลักษณะงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
B ความอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้					
2. งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ทักษะระเบียบ แต่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ภายใต้การกำกับควบคุม ดูแล และแนะนำให้อำนาจปรึกษาโดยหัวหน้า					
4. บริษัท เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ มีการเสนอความเห็นหรือเสนอความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
C ความหลากหลายในงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ตลอดเวลา					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
3. ท่านต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
4. บริษัท เปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					

ด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
D การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น					
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่าย ในบริษัท เพื่อนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้ ความสนใจต่อท่านและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน					
4. บริษัท มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
E สภาพการทำงาน					
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของท่าน					
2. บริษัท มีการจัดสถานที่อย่างสวยงาม เป็นระเบียบ นำทำงานเป็นอย่างยิ่ง					
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน					
4. บริษัท มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
F ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในบริษัท ท่านจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
3. เพื่อนร่วมงานในบริษัท ให้ความสนใจต่อท่านและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการขอคำปรึกษาจากท่าน					
G ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานหรือคอยให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
4. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อท่านและทุก ๆ คน ในบริษัท					

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
H ความคาดหวังต่อการ					
1. การทำงานที่บริษัท นี้ ทำให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมต่าง ๆ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม					
I ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อการ					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท					
2. กิจกรรมของบริษัท ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัท จัดขึ้น					
3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ					
5. ท่านพอใจกับการที่บริษัท มอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

อีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ตามระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อบริษัทที่ท่านทำอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านเชื่อและรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
2. ท่านเชื่อว่าท่านคิดถูกแล้ว ที่เลือกมา ทำงานในบริษัท นี้ และจะทำงานที่นี่ให้ นานที่สุด					
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของ บริษัท นี้ มีประสิทธิภาพ					
4. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาของบริษัท					
5. ท่านเชื่อว่าบริษัท แห่งนี้ สามารถนำท่าน ไปสู่ความสำเร็จในชีวิต					
ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร					
1. ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย หากเป็นงานที่ทำให้บริษัทนี้ เจริญก้าวหน้า					
2. ท่านพร้อมเสมอที่ทำทุกอย่าง เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของบริษัท					

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อบริษัท แห่งนี้					
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับ งานนั้นอย่างเต็มความสามารถ					
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ บริษัท แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจ ไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความ เป็นสมาชิกขององค์กร					
1. บริษัท สร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้น มีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ					
3. ท่านพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของบริษัท อย่างเต็มที่					
4. ท่านคิดว่าบริษัท นี้ เป็นที่น่าภูมิใจ และน่าทำงานมากที่สุด					
5. ท่านคิดเสมอว่าบริษัท แห่งนี้ มีความ อบอุ่น ให้ความเป็นมิตร เป็นกันเอง ในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะย้ายไป ทำงานในที่ใหม่					

ขอขอบคุณที่เสียสละเวลา ตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสมเกียรติ อินยม
วัน เดือน ปีเกิด	26 พฤษภาคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	อำเภอปง จังหวัดพะเยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 59/ 171 หมู่ 11 ตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน	หัวหน้างานฝ่ายผลิต แผนกประกอบตัวถังรถยนต์ บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีเครื่องกล) สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา