

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท
นินยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด**

นายชาติชาย ชวนอุดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Factors Influencing the Organizational Commitment of Employees of
Nanyang Textile Company Limited**

Mr. Chartchai Choun-udom

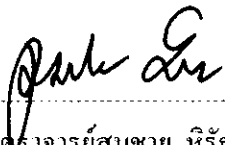
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

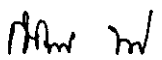
2010

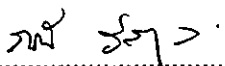
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายชาติชาย ชวนอุดม
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศิชัยกุล

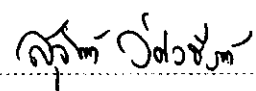
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศิชัยกุล)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรมา)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ผู้วิจัย นายชาติชาย ชวนอุดม รหัสนักศึกษา 2513004594 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล
ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ใช้งานตัวอย่าง 448 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 591 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ แอลเอสดี ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) โดยภาพรวมระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเพศ อายุ สถานะสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันกับองค์กร (3) ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรในเชิงบวก ($r = 0.621$) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร ในเชิงบวก ($r = 0.673$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพล บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

Thesis title: Factors Influencing the Organizational Commitment of Employees of Nanyang Textile Company Limited

Researcher: Mr. Chartchai Choun-udom; **ID:** 2513004594;

Degree: Master of Business Administration ;

Thesis advisors: (1) Dr. Kingporn Tongbai, Associate Professor;

(2) Dr. Ranee Esichaiku, Associate Professor ; **Academic year:** 2010

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the organizational commitment level of employees in Nanyang Textile Company Limited; 2) study the relationship between individual characteristics and the organizational commitment level; 3) study the relationship between job characteristics and the organizational commitment level; and 4) study the relationship between work experience and the organizational commitment level of the employees.

This survey research was undertaken via a questionnaire as tool for data collection employees from the employees of Nanyang Textile Company Limited .The samples for study were 448 out of 591 employees. The data were analyzed us frequency, percentage, standard deviation, t-Test, One – Way ANOVA, LSD-Fisher's Least Significant Difference, Alpha Coefficient, and Pearson Product Moment Correlation Coefficients.

Research results revealed that 1) the overall organizational commitment of Nanyang Textile Company Limited employees was at the high; 2) income and work positions were related to their organizational commitment at the statistical level of 0.05 whereas sex, age, marriage and education did not related to organizational commitment; 3) job characteristics were positively related to the organizational commitment ($r = 0.621$) at the statistical level of 0.01; and 4) work experience were positively related to the organizational commitment ($r = 0.673$) at the statistical level of 0.01.

Keywords: Organizational commitment Factors Influencing Nanyang textile company limited

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านคณาจารย์ ในคณะวิทยาการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้แก่ข้าพเจ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและช่วยตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลภายในบริษัท ฯ และได้ให้โอกาสแก่ผู้ทำวิจัยในการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต และพนักงานทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยในครั้งนี้

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมการศึกษามา ตั้งแต่วัยเยาว์ และขอบใจ ภรรยา และลูก ๆ ที่น่ารัก ที่ได้ให้การสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ชาติชาย ชวนอุดม

ตุลาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
- แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
- ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12
- ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	15
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	16
โครงสร้างการทำงานของบริษัท	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	49
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	52
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ	70
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	78
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ	94
 บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปการวิจัย	97
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	113
ก แบบสอบถามความคิดเห็น	114
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	123
 ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงาน	49
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน (ด้านความ สำคัญของงาน)	53
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน (ด้านความ หลากหลายของงาน)	54
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน (ด้านความมี เอกลักษณะของงาน)	56
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ (ด้านการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับ)	58
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน (ภาพรวม)	59
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ รับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (ด้านทัศนคติต่อองค์กร)	61
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ รับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร)	63
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ รับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (ด้านความสำคัญต่อองค์กร)	65
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ รับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (การพึงพาอาศัยได้ขององค์กร)	67
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ รับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)	69
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	71
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	73
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบผลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน.....	77
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (เพศ).....	79
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (อายุ).....	80
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกช่วงอายุ).....	80
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (สถานะภาพสมรส).....	81
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามสถานะสมรส).....	82
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามระดับการศึกษา).....	82
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามระดับการศึกษา).....	83
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (รายได้).....	84
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามรายได้).....	84
ตารางที่ 4.25 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันต่อ องค์การกับระดับรายได้.....	86
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (ตำแหน่งงาน).....	87
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามตำแหน่ง).....	88
ตารางที่ 4.28 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันต่อ องค์การกับตำแหน่งงาน.....	89
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	90
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน.....	91
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน.....	92
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน.....	93
ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เขียนข้อเสนอแนะ.....	94
ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	99

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แผนภาพแบบจำลองวัดความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt Associates	11
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การผลงานของ Steers (1977)	17
ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กรของ บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	23
ภาพที่ 2.4 แผนผังกระบวนการผลิตเส้นด้าย	24

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลทางสถิติการส่งออก สินค้าเครื่องนุ่งห่มสิ่งทอเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศไทย โดยติดอยู่ในรายการ 10 อันดับแรกของการส่งออกสูงสุด ในปี พ.ศ.2546 มูลค่าการส่งออกสินค้าประเภทสิ่งทอ อยู่ในลำดับที่ 6 มีมูลค่าการส่งออกรวม 91,631.1 ล้านบาท เป็นสถิติการค้าก่อนการเจรจาการค้าของแอกดต์ที่อุรุกวัยจะสำเร็จและมีการจัดตั้งองค์การการค้าโลก(WTO)ในวงการการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ของข้อตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi-fiber Arrangement :MFA) ซึ่งเป็นสัญญาพหุภาคีที่ทำขึ้นระหว่างประเทศผู้ส่งออกที่ส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา และประเทศผู้นำเข้าที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยประเทศผู้ส่งออกจะจำกัดปริมาณการส่งออกของตนเองโดยสมัครใจ แต่หลังจากเมื่อการเจรจาการค้าของแอกดต์ที่อุรุกวัยสำเร็จลง มีการจัดตั้งองค์การการค้าโลกและมีการลงนามในความตกลงว่าด้วยสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (Agreement on Textiles and Clothing: ATC) สาระสำคัญของข้อตกลงว่าด้วยสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ATC คือ กำหนดคบทบัญญัติให้ประเทศสมาชิก ถีอปฏิบัติในระหว่างช่วงเวลาปรับเปลี่ยนสำหรับการนำภาคการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มกลับเข้าไปอยู่ภายใต้แอกดต์ 1994 คือ การค้าเสรีโดยไม่มีการจำกัดการนำเข้า ลดการจำกัดปริมาณการนำเข้า (โควตา) ที่ละชั้นไปจนไม่มีการจำกัดการนำเข้าไปในที่สุด เมื่อสิ้นอายุข้อตกลง คือ 10 ปี นับตั้งแต่วันที่ข้อตกลงองค์การการค้าโลกมีผลบังคับใช้ สรุปก็คือ การค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของโลกจะเป็นไปโดยเสรีไม่มีการจำกัดโควตา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป

หลังจากปี 2548 เป็นต้นไปประเทศไทยจะไม่มีโควตาการส่งออกไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศต่าง ๆ สามารถส่งออกสินค้าสิ่งทอ ไปขายได้อย่างเสรี และผู้ซื้อก็สามารถเลือกซื้อสินค้าได้อย่างเสรีเช่นกัน และมีการคาดการณ์ไว้ว่าประเทศที่จะเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ในธุรกิจสิ่งทอนี้ก็คือประเทศจีน เพราะมีทรัพยากรภายในประเทศเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีข้อได้เปรียบในด้านแรงงานที่มีต้นทุนต่ำ แต่มีความขยัน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อธุรกิจทางด้านสิ่งทอของไทยโดยตรง ดังนั้นภาคธุรกิจสิ่งทอในเมืองไทยจะต้องทำการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านการรุกตลาดใหม่ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน การปรับเปลี่ยนองค์การให้มีขนาดกระชับกะทัดรัด

ปรับลดต้นทุนการผลิตเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งที่น่ากลัวอย่างประเทศเวียดนามหรือจีน หรือกล่าวโดยสรุปว่าธุรกิจสิ่งทอของไทยจะสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้จะต้องทำต้นทุนการผลิตให้ต่ำและมีคุณภาพสินค้าที่ดี

ภาวะการแข่งขันในตลาดโลกในปัจจุบันมีแข่งขันกันอย่างรุนแรงเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยอาศัยทั้ง เทคโนโลยี ระบบการจัดการ การจัดหาปัจจัยการผลิต การจัดการด้านเงินทุน ด้านการขนส่งสินค้า อีกทั้งการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อความได้เปรียบในการปรับตัวหรือเตรียมตัวให้พร้อมรับการสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับภาวะเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบันที่เกิดภาวะการฉะลอลตัว หลังจากการเกิดวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ ที่สหรัฐอเมริกา และลุกลามออกไปทั่วโลก จากภาวะที่เกิดขึ้นทำให้บริษัทต่าง ๆ ได้รับความกระทบจากวิกฤตการณ์ครั้งนี้ โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับตลาดเงินตลาดทุน เช่น ธนาคาร หรือสถาบันการเงิน จะได้รับความกระทบอย่างมาก และหลังจากเมื่อตลาดทุนได้รับความกระทบจึงส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้กิจกรรมทางธุรกิจต้องหยุดชะงักเพราะขาดกระแสเงินที่จะนำมาใช้ในการลงทุนทำธุรกิจ จะเห็นได้จากการปิดกิจการของบริษัทใหญ่ หลายบริษัท ในสหรัฐอเมริกาและผลกระทบนี้ได้ส่งไปทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยเพราะประเทศไทยนั้นพึ่งพาอาศัยการส่งออกเป็นหลัก

ประเทศไทยในฐานะเป็นฐานในการผลิตสินค้าที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ เพื่อส่งออกไปขายนอกประเทศ แต่เมื่อเศรษฐกิจของโลกเกิดการชะลอลตัว ความต้องการสินค้ามีปริมาณน้อยลง มีการยกเลิกคำสั่งซื้อ หรือเลื่อนการจัดส่งออกไป เหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตภายในประเทศ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะภาคการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ประเทศไทย ที่เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าในการส่งออกเป็นอันดับต้น ๆ ก็ได้รับความกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอลตัว ทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องหันมาทบทวนตัวเองอย่างหนัก เพื่อการปรับตัวให้สามารถอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ผู้ประกอบการเองต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รักษาคุณภาพสินค้า การส่งมอบที่ตรงเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทุกระดับ เพื่อเพิ่มคุณภาพที่ดีขึ้น ต้นทุนต่อหน่วยลดลงในขณะเดียวกัน แนวโน้มสินค้าสิ่งทอที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ทำลายธรรมชาติก็เป็นอีกกลุ่มสินค้าที่ลูกค้าต้องการบริโภคเพิ่มขึ้น หรือสิ่งทอเทคนิค (Technical Textile) และสิ่งทอเฉพาะทาง (Functional Textile) ที่มีความหลากหลายตอบสนองต่อผู้บริโภคมากกว่าสิ่งทอทั่วไป (Conventional textiles) เช่น เส้นใยที่พัฒนาขึ้นมาพิเศษเพื่อป้อนให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ บรรจุภัณฑ์อาหาร หรือ เคหะสิ่งทอที่ใช้ตกแต่งอาคารบ้านเรือน เช่น ผ้าบุผนัง ผ้าบุเก้าอี้ ซึ่งปัจจุบันนิยมนำไปตกแต่งภายนอกอาคารมากขึ้น การจำหน่ายในประเทศ ยังมีศักยภาพอยู่และยังต้องการแรงงาน

เพิ่ม (ข่าวประชาสัมพันธ์ที่ 23(30)/2552 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม) ดังนั้นต้องดึงเอาความได้เปรียบทางการผลิตมาใช้ทั้งในด้านเทคโนโลยี บุคลากร การจัดการ และด้านสินเชื่อ ต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรูปแบบการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอจึงเริ่มเปลี่ยนไปจากการผลิตเป็นลักษณะปริมาณมาก ๆ มีสินค้าไม่กี่ประเภท เพื่อให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลง เป็นการปรับปรุงการผลิตและสินค้าให้มีความหลากหลายเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการผลิตตามความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนการผลิตตามความต้องการของตลาดนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจการผลิตของเครื่องจักรเป็นอย่างดี ไม่เช่นนั้นแล้วถึงแม้ว่าจะมีเครื่องจักรที่ดีที่ทันสมัยมากเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้ผลผลิตออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในปัจจุบันการผลิตในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานลดลง บริษัทต่าง ๆ พยายามลดต้นทุนในส่วนนี้ลง และก็พยายามที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักรและประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อให้มีสินค้าออกมามากที่สุดโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด แต่ถึงแม้ว่าเครื่องจักรในปัจจุบันจะมีความทันสมัย และประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นกว่าเดิม เพียงแต่ปัจจัยเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้การผลิตดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในการผลิต จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ นั่นก็คือ บุคลากรเพราะการที่จะทำให้เครื่องจักรสามารถทำการผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทักษะความรู้ความชำนาญในการ ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต ยิ่งกระบวนการผลิตที่มีความสลับซับซ้อน โรงงานอุตสาหกรรมก็ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถดูแลและควบคุมเครื่องจักรให้สามารถทำงานได้ตามแผนการผลิตที่ต้องการ ดังนั้นปัจจัยเรื่องของบุคลากรจึงเป็นประเด็นหลักที่สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา

การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะแผนกทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการที่จะผลักดันหรือสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้พนักงานสามารถดึงเอาศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจึงมีความพยายามอย่างยิ่งในการสร้างให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ยังส่งผลให้มีอัตราการลาออกที่ลดลงด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เชื่อว่าทุกองค์กรย่อมต้องการสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะความรู้สึกของพนักงานเหล่านี้ เช่น ความภักดีในองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน จะทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยความอยากที่จะเห็นความสำเร็จของงาน

ที่จะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าไม่มีใครคอยสั่งคอยตาม พนักงานก็สามารถทำงานอย่างเต็มกำลังความคิด
ความสามารถของตนที่มี เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างดีที่สุด

ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะการที่พนักงานหรือคน
ในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้น บุคคลเหล่านั้นจะมีความตั้งใจทุ่มเททั้งร่างกายและ
แรงใจ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ที่องค์กรได้วางไว้
ดังนั้นโดยพื้นฐานแล้วการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่ง
และเมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้วอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน การมาสาย การขาด
งาน การลาป่วย การลาออก ก็จะลดลงองค์กรก็สามารถลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลงไปได้มาก หาก
พิจารณาให้ดีแล้วค่าใช้จ่ายในส่วนของ การสรรหา คัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม ในแต่ละปีมี
ค่าใช้จ่ายที่สูงมากยังมี การลาออก การขาดงาน การลาป่วยมากเท่าไร ค่าใช้จ่ายยิ่งมากขึ้นตาม ไปเป็น
เงาตามตัวและยิ่งไปกว่านั้น หากว่ามีองค์กรใดที่แม้ว่าพนักงานในองค์กรไม่ค่อยลาออก แต่ว่ามี
ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ต่ำ แบบที่ว่าพนักงานหน่วยงานนั้น ไม่ลาออกหรือมีการลาออกแต่
ยอมทนที่จะทำงานต่อไป โดยถือว่าทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้การทำงานที่ได้รับ
มอบหมายของพนักงานเป็นการทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ พนักงานไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่า
ของงานที่ตนทำ ทำให้งานออกมาไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร
มากกว่าผลดีเพราะองค์กรจะต้องสูญเสียสวัสดิการสูญเสียเวลา ค่าจ้างแรงงานเท่าเดิมนอกจากนี้ยังทำ
ให้องค์กร ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อีกด้วย

ดังคำกล่าวของแจ็ก เวลช์ (Jack Welch) ผู้เข้าไปบริหารบริษัทจีอี (General Electric)
“ธุรกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยทั่วไป และในความเป็นจริงชีวิตก็ประกอบด้วยครอบครัว
เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ครู ผู้สอน ผู้ฝึกฝน เพื่อนบ้าน ซึ่งในที่สุดแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญก็คือ
มนุษย์”

(“ Business is about people. In fact life is only people-family, friends, colleagues, bosses,
teachers, coaches, neighbors. At the end of the day, its only people that matter.”...Jack Welch in
WINNIG)

การทำโครงการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาภายใน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่
อำเภอ เขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี และที่ อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการ
ศึกษาเพื่อที่จะค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับ
องค์กรของบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับ
นโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มความสามารถในการ
แข่งขันกับคู่แข่งที่มีทั้งในและต่างประเทศในกลุ่มธุรกิจสิ่งทอและอาจจะยังเป็นประ โยชน์ต่อ

หน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.4 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับน้อย

4.2 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน โดยลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย ด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน

4.3 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

4.4 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด และระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 591 คน ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2553 จนถึงเดือน พฤษภาคม 2553

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานะภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ระดับรายได้

2. ลักษณะงาน

- ความหลากหลายของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีเอกลักษณ์ในงาน
- การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ทักษะติดต่อองค์การ
- ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ
- ความสำคัญต่อองค์การ
- การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์การ

- **ตัวแปรตาม** ความผูกพันกับองค์การ ได้แก่

1. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ
3. ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างจริงจังของพนักงานที่มี ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

6.1.1 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นเกียรติ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และตระหนักอยู่เสมอว่า งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ

6.1.2 ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกยอมรับอย่างภาคภูมิใจ มั่นใจอย่างเต็มที่ ต่อ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ และนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ พร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อกิจการขององค์การอย่างเต็มที่

6.1.3 ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หมายถึง ความรู้สึกมีความผูกพันกับองค์การอย่างยิ่ง มีความต้องการอยู่กับองค์การและทำงานต่อไปเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของพนักงาน

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6.2.1 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งในความหมายนี้จะประกอบไปด้วยลักษณะ 6 ประการคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับรายได้

6.2.2 **ลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

6.2.3 **ประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร มี 4 ประการคือ ทัศนคติ ของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร การรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

6.3 องค์กร หมายถึง บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเส้นด้าย ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186 – 189 หมู่ที่ 2 ตำบล เขาย้อย อำเภอ เขาย้อย จังหวัด เพชรบุรี และ เลขที่ 89 หมู่ที่ 11 พุทธมณฑล สาย 5 ตำบล ไร้จิง อำเภอ สามพราน จังหวัด นครปฐม

6.4 พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่ทำงานตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้ คือ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับองค์กร กับปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารงานได้

7.2 เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในการนำเอาความรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร ไปทำการพัฒนาให้แก่องค์กร เพื่อให้พนักงานจะมีความสุขในการทำงานและทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้อย่างมั่นคง

7.3 เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาแก่ผู้สนใจทั่วไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือและสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการวิจัย โดยมีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

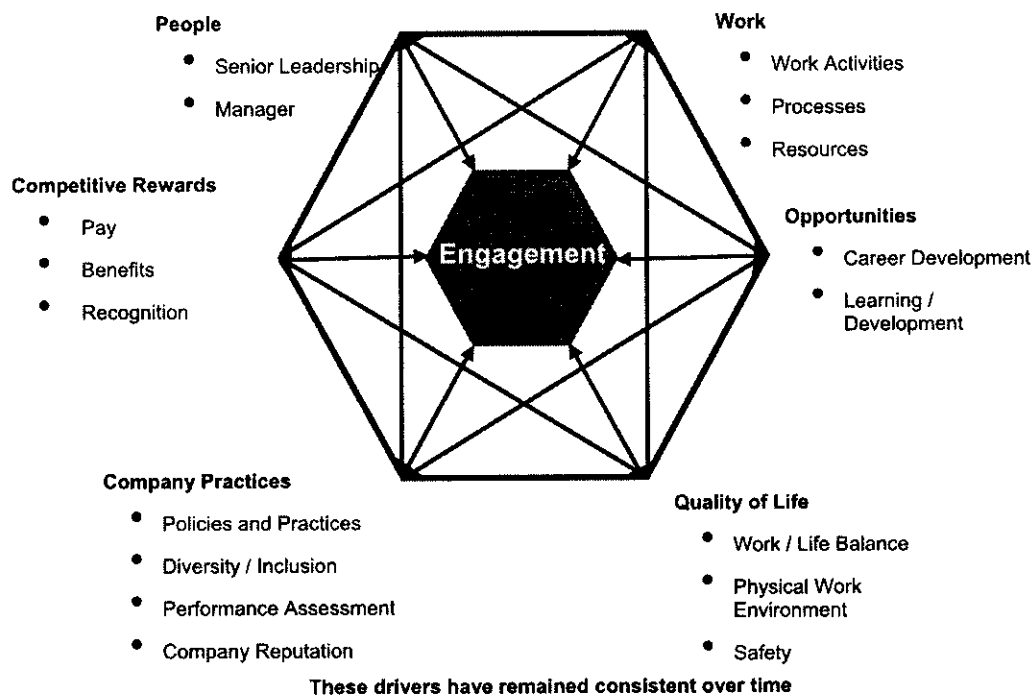
- 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
- 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร
- 3 โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
- 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 สำหรับในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวกและพิจารณาจากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายดูจากการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Hewitt Associates มี 6 ประการ ดังนี้

- 1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2 วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose)
- 3 ลักษณะงาน (Work Activity)
- 4 ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5 คุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 6 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแบบจำลองวัดความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt Associates

ที่มา : สืบค้นจาก http://was2.hewitt.com/bestemployers/anz/pdfs/hr_nz_magazine_apr_2005.pdf

วันที่สืบค้น(10/2/2553)

Engagement จากปัจจัยทั้ง 6 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 %

1.2 ความหมายของความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ทั้งในและต่างประเทศ โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายคำว่าผูกพันไว้ว่า มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่เป็นต้น; ก่อให้เกิด พันธะ ที่จะต้องปฏิบัติตาม

(<http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>)

เมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์และสตีร์ส (Mowday, Porter, and Steers, 1982 : 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและความเกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ

- 1 การยอมรับในเป้าหมาย
- 2 มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
- 3 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
- 2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์ตเตอร์และสตีร์ส (Steer and Porter, 1983 : 442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพัน ต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรโดยนิยามไว้สองแนวทางด้วยกัน คือ

- 1 ความผูกพันเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เป็นผลมาจากการลงทุนลงแรงในองค์กรจนมีผลงาน ไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นนำกลับคืนมาได้
- 2 ความผูกพันเป็นพันธะสัญญาหรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ประกอบด้วยทัศนคติ 3 ประการ คือ
 - 2.1 มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 มีความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความพยายามในการทำงานให้องค์กร
 - 2.3 มีความจงรักภักดีและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ลูเทนส์ (Luthans, 1995 : 130 – 131) ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญ ในเรื่องของการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

- 1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 2 มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3 การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

มาร์สและแมนนารี (Marsh and mannari, 1977 : 57-76) ให้ความหมายว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

เจนนิเฟอร์และกาเรจท์ (Jennifer and Gareth, 1999 : 74) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อ โดยรวมที่สมาชิกมีต่อองค์กรทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดและสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้ เช่น องค์กรที่ให้การสนับสนุนเรื่องของการอบรม คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่องค์กรทำและการมีจริยธรรมขององค์กรด้วย

โอ เรียลลี (O'Reilly, 1981 : 597-616) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1 ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
- 2 การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3 การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันกับองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในตัวของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเป็นความรู้สึกที่ดี มีความลึกซึ้งในความรู้สึก รักความเป็นองค์กรอย่างเหนียวแน่น มีความเคารพศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและแสดงออกตามความรู้สึกเหล่านั้น ทำให้การทำงานของพนักงานเต็มไปด้วยพลังที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจให้แก่งานอย่างสุดความสามารถ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร ได้ตั้งเอาไว้และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

มีผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนี้ ดังนี้

แองเจิลและเพอร์รี่ (Angel and Perry, 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังนี้

- 1 ปัญหาการลาออกจางาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
- 2 ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้พยายามทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ
- 3 ปัญหาการมาสาย พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

สตีร์ส (Steers, 1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

- 1 ความผูกพันกับองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
- 2 ความผูกพันกับองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
- 3 ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1997 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า

1 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร ในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ

2 ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ได้ว่า ความผูกพันเป็นแรงผลักดันตัวหนึ่งในการสร้างพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรักในการทำงาน ไม่ขาดงาน ลางาน หรือมาสายและยังทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะคิดเสียสละตนเองเพื่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ เกิดความรักงานที่ทำและมีความสุขที่ได้ทำงานของตนเอง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

มาวเคย์ พอตเตอร์และสตีร์ส (Mowday , Porter and Steers , 1982 : 28-43) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้คือ

1 ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2 บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3 โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4 ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สวัสดิการบริหารงานของผู้บริหาร

บารอน (Baron., 1986 : 162-163) (อ้างใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549 : 27) ให้ทัศนะว่าความผูกพันกับองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันกับองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันกับองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึง กับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยคือ

1 เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระเป็นส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์การ ในระดับต่ำ

2 เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับองค์การ ในระดับต่ำ

3 เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง

4 เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจ ในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง

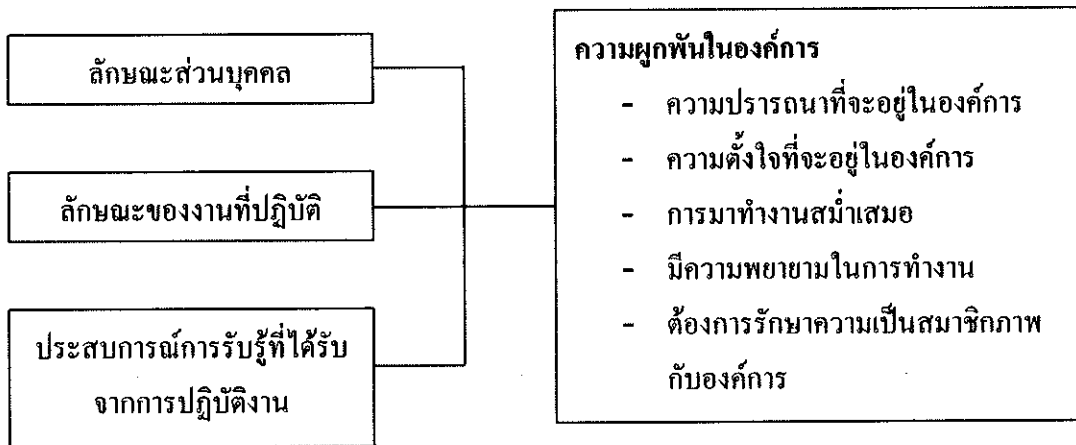
สตีร์ส (Steers, 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันกับองค์การไว้ว่า สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

1 ลักษณะบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ อาชีพ เพศ ระดับการศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความเป็นอิสระ

2 ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job

Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และ โอกาสที่ได้ปติสังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3 ประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (work experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ประการคือ ทศนคติ ของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Meet Expectation) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อ ความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ผลงานของ Steers (1977)

ที่มา : สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 21)

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันกับองค์กรก็มีผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

สตีร์สและพอตเตอร์ (Steer and Porter, 1983) (อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ 2550 : 18) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1 ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรและการศึกษามี

ความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันกับองค์กร

2 ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร มีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3 การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

4 ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไว้ใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

เมเยอร์และอเลน (Meyer and Allen, 1991 : 61-89) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันกับองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง คือ การรับรู้ทางด้านเศรษฐกิจว่ามีระดับที่ดีหรือไม่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรต่อไป มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- อายุ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจจะลาออก

2 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ มีความเชื่อมั่นในองค์กรเชื่อในคุณค่าขององค์กร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- อิสระในงาน
- ลักษณะเฉพาะของงาน
- ความสำคัญของงาน

- ทักษะที่หลากหลาย
- ความท้าทายของงาน

3 ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ความสัมพันธ์ต่อบุคคลปัญหาและเพื่อนร่วมงาน
- การพึงพ้องค์การ
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุปแนวความคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การได้ว่า คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ได้คือ

1 ปัจจัยสภาพแวดล้อม อันได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างขององค์การ โอกาสความก้าวหน้า บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่ การเปิดรับฟังความคิดเห็นขององค์การ ความท้าทายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน

2 ปัจจัยตัวบุคคล อันได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การ ทักษะ บุคลิกภาพ ของพนักงานซึ่งปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของตัวพนักงานแต่ละคน ตามแต่ความมากน้อยของปัจจัยที่มากกระทบจากภายนอกและการรับรู้และตีความหมายของตัวพนักงานตามความรู้ พื้นฐานความเข้าใจ

3. โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัทนันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเส้นด้าย เพื่อขายให้แก่กลุ่มบริษัทในเครือและลูกค้าอื่น ทั้งในและต่างประเทศ

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประกอบด้วยบริษัทในเครือจำนวน 11 บริษัท มีบุคลากรในองค์การรวมทั้งสิ้น 10,729 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานใหญ่ กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด) โดยมีรายชื่อบริษัทดังต่อไปนี้

1. NANYANG TEXTILE
2. NANYANG FABRIC
3. NANYANG KNITTING
4. NANYANG GARMENT

5. NANYANG INSPIRATION CENTER
6. RED WOOD INTERNATIONAL
7. CHARTER PRINT
8. GROSSWELL
9. TRINITY
10. ZORREL
11. GENERAL APPAREL

ประวัติ บริษัท

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2531 เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตเส้นด้ายดิบและเส้นด้ายสีตามความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ จะมีประมาณ 20 % จะเป็นแถบเอเชีย ยุโรป เช่น เกาหลี ฮองกง สเปน ฯลฯ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ปัจจุบันได้เติบโตและขยายกิจการไปก่อสร้างโรงงานใหม่ขึ้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยมุ่งทำการผลิตเส้นด้ายที่เป็น Cotton 100 % ทำให้อัตรากำลังการผลิตของทั้งสองโรงงานรวมกันแล้วสามารถผลิตเส้นด้ายที่มีคุณภาพดีออกสู่ตลาดได้ถึงวันละ 47 ตัน ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186 – 189 ม. 2 ต.เขาย้อย อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี 76140

วิสัยทัศน์

กลุ่มบริษัทนันยางเท็กซ์ไทล์ เราถือว่าลูกค้าคือ หัวใจของธุรกิจ เราตั้งใจมีส่วนร่วมในความสำเร็จทางธุรกิจของลูกค้า โดยใช้ทรัพยากรทุกด้านที่มี ประกอบกับ ความคิดสร้างสรรค์โดยทีมงานมืออาชีพของเรา

พันธกิจ

เรามุ่งมั่นรวมพลังทางธุรกิจ โดยการรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งคุณภาพและความรวดเร็ว เราจะทุ่มเทพลังอย่างมุ่งมั่น เพื่อส่งมอบสินค้าตามกำหนด เราจะไม่หยุดนิ่งในการคิดค้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการทางธุรกิจและบุคลากร เพื่อความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์การ

ค่านิยม

- 1) จิตสำนึกของความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้ โดยปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำ
- 2) มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า การให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในการผลิตสินค้า ให้บริการ แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ความพึงพอใจสูงสุด ให้แก่ลูกค้า
- 3) การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นความร่วมมือและประสานการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดใจยอมรับและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ

นโยบายคุณภาพ

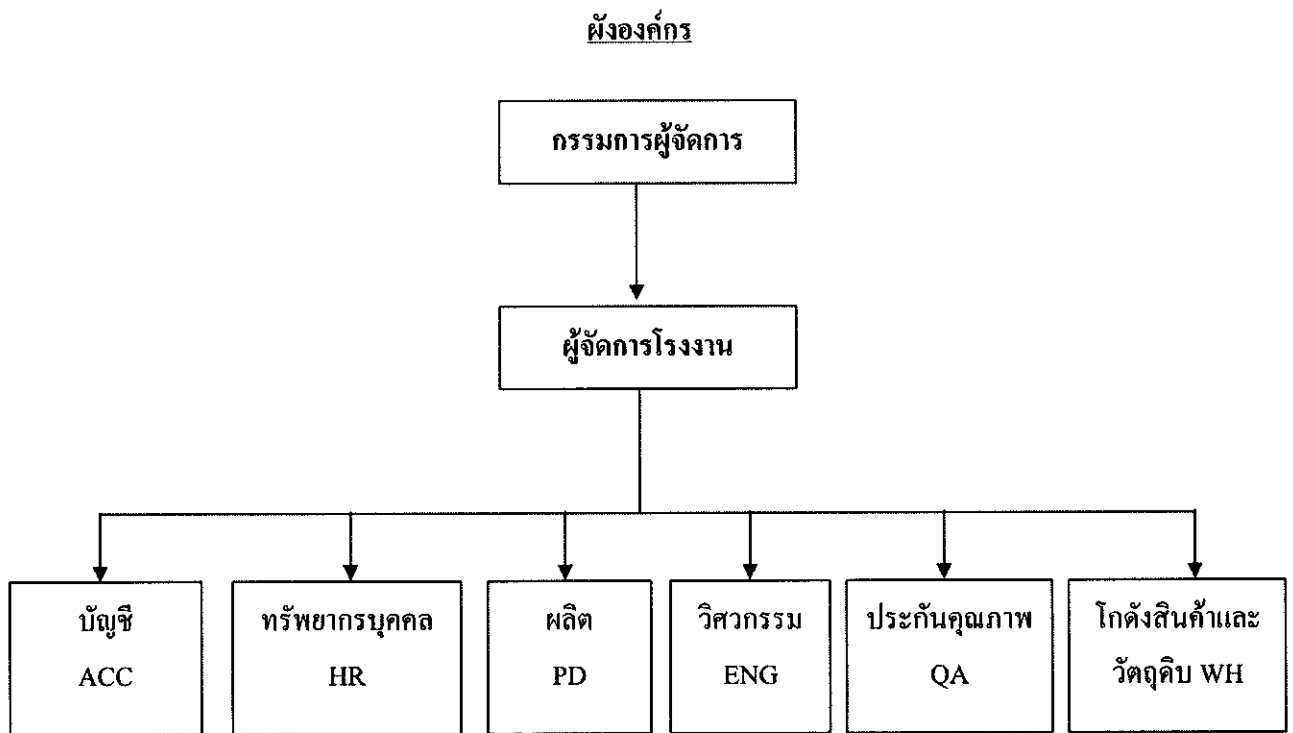
“พัฒนาระบบงาน สร้างสรรค์คุณภาพ นวัตกรรมก้าวไกล ลูกค้าพอใจราคา พัฒนานวัตกรรม”

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความมุ่งมั่นในการที่จะดำเนินธุรกิจด้านผู้ผลิตและค้าขายสินค้าที่มีคุณภาพอันเป็นเลิศและการให้บริการก่อนและหลังการขายที่เป็นเยี่ยม ให้แก่ลูกค้าของบริษัท ฯ ทุกรายโดยที่มีความปรารถนาและมีความเชื่อมั่นอย่างสูงว่า บริษัท ฯ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ตามความต้องการของลูกค้าในทุกระดับในเรื่องของคุณภาพของสินค้าที่เป็นเลิศ การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาและความต้องการและการบริการที่ประทับใจ

วัตถุประสงค์คุณภาพ

บริษัท ฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพรวมถึงกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการบรรลุถึงข้อกำหนดด้านการผลิตและบริการ ดังนี้

1. คุณภาพของผลิตภัณฑ์ มีคุณภาพคงที่และเข้าใกล้ระดับ 25 % ของ Uster Statistic
2. เสนอราคาที่ดีที่สุดให้ลูกค้าโดยการควบคุม Efficiency ของทุกกระบวนการ ให้ได้อย่างน้อย 92 % ของทุกกระบวนการ
3. การฝึกอบรมพนักงาน ไม่น้อยกว่า 25 % ของ Man Power ต่อปี



ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กรของ บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ACC เป็นแผนกบัญชี

HR เป็นแผนกทรัพยากรบุคคล

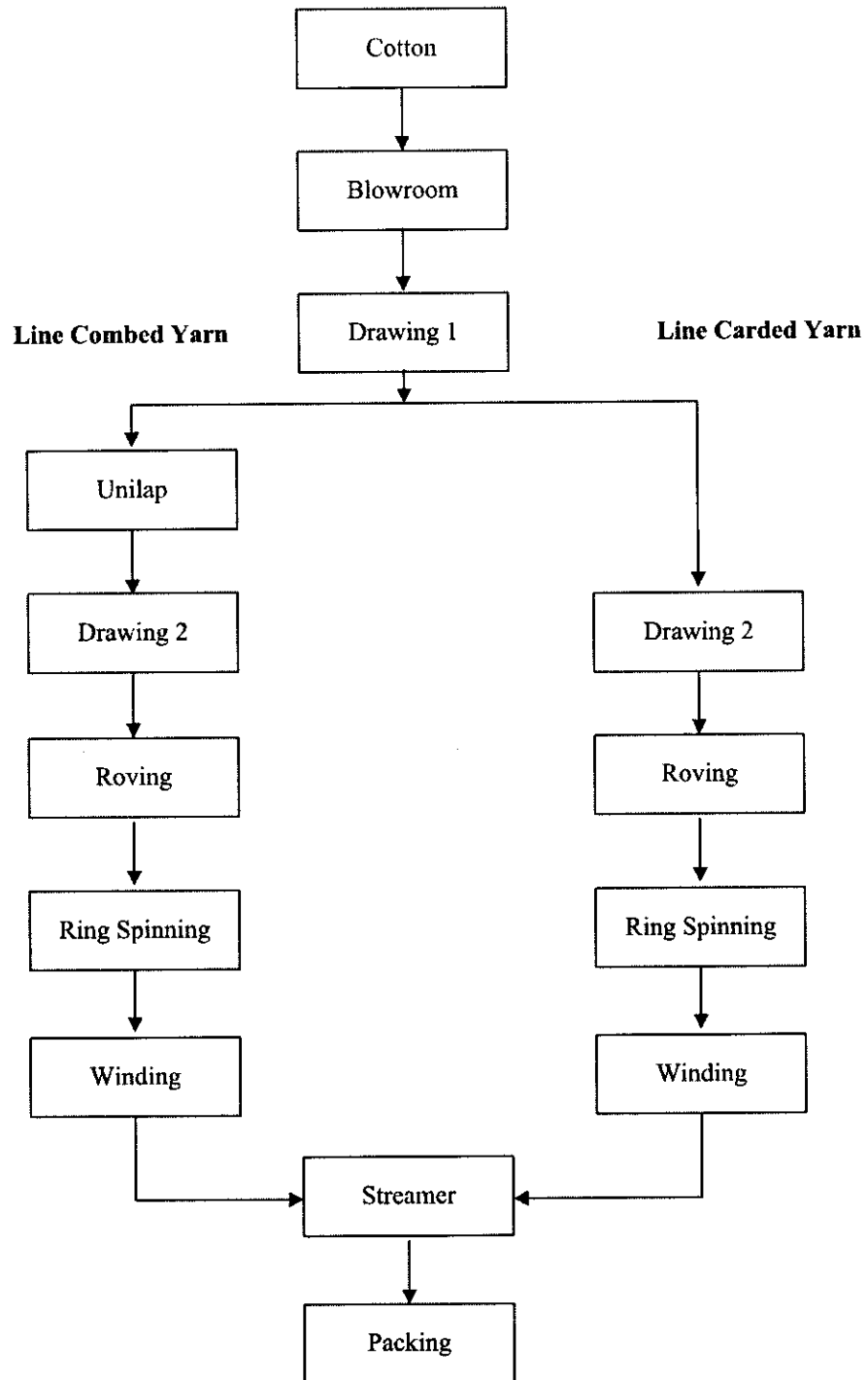
PD เป็นแผนกผลิต

ENG เป็นแผนกวิศวกรรม

QA เป็นแผนกประกันคุณภาพ

WH เป็นแผนก โกดังสินค้าและวัสดุ

กระบวนการผลิตเส้นด้ายดิบ



ภาพที่ 2.4 แผนผังกระบวนการผลิตเส้นด้าย

กระบวนการผลิตเส้นด้าย

กระบวนการ COMBED YARN

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการนำฝ้ายที่ซื้อมาทำการเปิดออกแล้วนำเข้าไปวางไว้ที่ Lay down ของเครื่อง Blowroom เพื่อทำความสะอาดเส้นใยของฝ้ายที่เข้ามาให้สะอาดมากขึ้นและเป็นการฉีกเส้นใยที่กระจุกตัวกันให้คลายออกจากกัน

ขั้นตอนที่ 2 ฝ้ายที่ผ่านการทำความสะอาดแล้วจะถูกส่งมาตามท่อส่งมายังเครื่อง Carding เพื่อทำการสาวเส้นใยให้เรียงตัวกันเป็นแนวมากขึ้นและยังเป็นการกำจัดสิ่งปลอมปนที่มากับกลุ่มเส้นใยด้วย เช่น เปลือกใบ Nep

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผ่านการสาวเส้นใยแล้ว จะนำผลผลิตที่ได้ เรียกว่า Sliver ไปเข้าเครื่อง Drawing เพื่อทำการรีดลดขนาดลงและเป็นการคลุกเคล้าเส้น Sliver ให้มีความสม่ำเสมอมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้เส้นใยถูกดึงยึดออกเป็นเส้นตรงมากขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 4 นำเส้น Sliver ที่ออกจากเครื่อง Drawing 1 มาเข้าเครื่อง Unilap เพื่อเป็นการขึ้นรูป Sliver ใหม่ให้เป็นแผ่นม้วนกลมเรียกว่า ลูกเส้นป มีลักษณะคล้ายกระดาษทิชชู เป็นการเตรียมวัตถุดิบเพื่อให้เข้าสู่การผลิตในกระบวนการ Comb หรือการหวีสาวเส้นใย

ขั้นตอนที่ 5 นำลูกเส้นปที่ได้เข้าเครื่อง Comber เพื่อทำการหวีสาวใย เป็นการกำจัดเส้นใยที่มีความยาวไม่ถึง 1 นิ้วออกไป ในขั้นตอนนี้จะมีของเสียออกมาจากระบบจำนวนมาก ที่เป็นเส้นใยสั้น ๆ แต่จะทำให้ Sliver ที่ผ่านการหวีสาวใยแล้วมีคุณภาพที่ดีมาก

ขั้นตอนที่ 6 นำเส้น Sliver ที่ได้เข้าเครื่อง Drawing 2 เพื่อทำการรีดลดขนาดเป็นการควบคุมน้ำหนัก Sliver ในขั้นสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 7 นำเส้น Sliver ที่ออกมาจาก Drawing 2 เข้าเครื่อง Roving เป็นการรีดลดขนาดของเส้น Sliver ลงและตีเกลียวเพราะเส้นของ Roving จะมีขนาดเล็กจำเป็นต้องมีเกลียวเพื่อให้มีความแข็งแรง ทนการดึงออกที่ ห้อง Ring Spinning ได้

ขั้นตอนที่ 8 นำ Roving ที่ได้ไปเข้าเครื่อง Ring Spinning เพื่อทำการลดขนาดและให้เกลียวแก่เส้นด้าย ในขั้นตอนนี้ผลิตภัณฑ์จะเป็นเส้นด้ายแล้ว เส้นด้ายแต่ละเบอร์ที่ผลิตทำการเปลี่ยนระดับการรีดลดขนาดของเส้นด้ายตามเบอร์ด้ายที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 9 เส้นด้ายที่ออกมาจะมีปริมาณที่น้อยไม่สามารถขายได้จึงต้องนำมากรอรวมกันที่เครื่อง Winding เครื่องนี้จะทำการกรอด้ายเข้าหลอดด้ายให้มีน้ำหนักประมาณ 1.89 – 3.3 กิโลกรัม และเป็นการกำจัดสิ่งแปลกปลอมในเส้นด้ายออกไปด้วย เช่น Slub ขน Nep การเกิดหนา บางที่เส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 10 สินค้าที่ออกมาจากเครื่องกรอด้วยจะเรียกว่า Cone Package ซึ่งมีขนาดที่เหมาะสมแล้วจะนำเข้าเครื่อง Streamer เพื่อเป็นการอบความชื้น เป็นการคลายเกลียวในเส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 11 การ Packing เมื่อสินค้าผ่านการอบแล้วจะพักให้หายร้อนแล้วทำการ Pack โดยจะมีรูปแบบของการบรรจุภัณฑ์ อยู่ 3 แบบ คือ มีการใส่กระสอบ การบรรจุลงบนพาเลทแล้วพันฟิล์ม การบรรจุลงกล่องกระดาษ

กระบวนการ CARDED YARN

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการนำฝ้ายที่ซื้อมาทำการเปิดออกแล้วนำเข้าไปวางไว้ที่ Lay down ของเครื่อง Blowroom เพื่อทำความสะอาดเส้นใยของฝ้ายที่เข้ามาให้สะอาดมากขึ้นและเป็นการถิกเส้นใยที่กระจุกตัวกันให้คลายออกจากกัน

ขั้นตอนที่ 2 ฝ้ายที่ผ่านการทำความสะอาดแล้วจะถูกส่งมาตามท่อส่งมายังเครื่อง Carding เพื่อทำการสาวเส้นใยให้เรียงตัวกันเป็นแนวมากขึ้นและยังเป็นการกำจัดสิ่งปลอมปนที่มากับกลุ่มเส้นใยด้วย เช่น เปลือกใบ Nep

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อผ่านการสาวเส้นใยแล้ว จะนำผลผลิตที่ได้ เรียกว่า Sliver ไปเข้าเครื่อง Drawing เพื่อทำการรีดลดขนาดลงและเป็นการคลุกเคล้าเส้น Sliver ให้มีความสม่ำเสมอมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้เส้นใยถูกดึงยึดออกเป็นเส้นตรงมากขึ้นด้วย

ขั้นตอนที่ 4 นำเส้น Sliver ที่ได้เข้าเครื่อง Drawing 2 เพื่อทำการรีดลดขนาดเป็นการควบคุมน้ำหนัก Sliver ในขั้นสุดท้าย

ขั้นตอนที่ 5 นำเส้น Sliver ที่ออกมาจาก Drawing 2 เข้าเครื่อง Roving เป็นการรีดลดขนาดของเส้น Sliver ลงและตีเกลียวเพราะเส้นของ Roving จะมีขนาดเล็กจำเป็นต้องมีเกลียวเพื่อให้มีความแข็งแรง ทนการดึงออกที่ ห้อง Ring Spinning ได้

ขั้นตอนที่ 6 นำ Roving ที่ได้ไปเข้าเครื่อง Ring Spinning เพื่อทำการลดขนาดและให้เกลียวแก่เส้นด้าย ในขั้นตอนนี้ผลิตภัณฑ์จะเป็นเส้นด้ายแล้ว เส้นด้ายแต่ละเบอร์ที่ผลิตทำการเปลี่ยนระดับการรีดลดขนาดของเส้นด้ายตามเบอร์ด้ายที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 7 เส้นด้ายที่ออกมาจะมีปริมาณที่น้อยไม่สามารถขายได้จึงต้องนำมากรอรวมกันที่เครื่อง Winding เครื่องนี้จะทำการกรอด้วยเข้าหลอดด้ายให้มีน้ำหนักประมาณ 1.89 – 3.3 กิโลกรัม และเป็นการกำจัดสิ่งแปลกปลอมในเส้นด้ายออกไปด้วย เช่น Slub ขน Nep การเกิดหนา บางที่เส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 8 สินค้าที่ออกมาจากเครื่องกรอด้วยจะเรียกว่า Cone Package ซึ่งมีขนาดที่เหมาะสมแล้วจะนำเข้าเครื่อง Streamer เพื่อเป็นการอบความชื้น เป็นการคลายเกลียวในเส้นด้าย

ขั้นตอนที่ 9 การ Packing เมื่อสินค้าผ่านการอบแล้วจะพักให้หายร้อนแล้วทำการ Pack โดยจะมีรูปแบบของการบรรจุภัณฑ์ อยู่ 3 แบบ คือ มีการใส่กระสอบ การบรรจุลงบนพาเลทแล้วพันฟิล์ม การบรรจุลงกล่องกระดาษ

ระบบการทำงาน

เป็นการทำงานตลอด 24 ชั่วโมงโดยเครื่องจักรจะทำงานต่อเนื่อง พนักงานจะทำงาน 2 กะต่อวัน คือ กะ A และกะ B โดยแต่ละกะจะทำงาน 12 ชั่วโมง พัก 2 ครั้งรวม 1 ชั่วโมงหมุนเวียนกันไปและใน 1 สัปดาห์จะมีวันหยุดให้ 1 วัน กำหนดโดยหัวหน้างาน

วัน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก

1) พนักงานที่เข้าผลัดกลางวัน เวลาทำงานปกติ 08.00 ถึง 17.00 น.

2) พนักงานที่เข้าผลัด ลักษณะจะมีการหมุนเวียนการทำงานดังนี้

ผลัดเช้า เวลาทำงานปกติ 08.00 น. ถึง 16.00 น.

ผลัดดึก เวลาทำงานปกติ 20.00 น. ถึง 04.00 น.

สำหรับเวลาทำงานปกติของแต่ละผลัดบริษัท ฯ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้บริษัทฯ จะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า

สำหรับพนักงานผลัด จะมีการหมุนเวียนเวลาการทำงานแต่ละผลัด สัปดาห์ละ 1 ครั้งและได้กำหนดให้วันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งทำงานห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน ส่วนเวลาพักให้หมุนเวียนกันหยุดพักได้ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งบังคับบัญชา จะเป็นผู้ดำเนินการให้ เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต

วันหยุดประจำสัปดาห์

สำหรับพนักงานผลัดกลางวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันอาทิตย์ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานที่เข้าผลัด จะหยุดตามกลุ่มหยุดของพนักงาน โดยจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้สัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่งและทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานที่มีอัตราการเข้าออกจางานสูงที่สุดจำนวน 192 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงแรมระดับกลาง โดยส่วนใหญ่เป็น มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคลมีปัจจัยย่อยได้แก่ ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงแรม ส่วนด้านปัจจัยย่อยอื่น ๆ คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ส่วนโรงแรมในระดับสูงไม่มีปัจจัยด้านลักษณะบุคคลใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงแรม ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย คือ การเดินทางมาทำงาน ความกดดันจากการทำงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความท้าทายของงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผลจากเวลาทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยด้านลักษณะการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย ความพอใจต่อ นโยบายของ โรงแรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านรางวัลจากการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษนั้น หลังจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ โรงแรม ทั้ง 2 ระดับแล้วพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงแรมในระดับก่อนข้างต่ำ ทั้งในโรงแรมระดับกลางและโรงแรมระดับสูง

เริงศักดิ์ เจริญขจร (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 250 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความผูกพัน โดยใช้ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันกับองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson s Product Correlation Coefficient) พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่โสด ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีอายุในการทำงานในบริษัท

มากกว่า 10 ปี มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุในการทำงานในบริษัทระหว่าง 5-10 ปี ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสูงสุด

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 60 คน และครูผู้สอนจำนวน 360 คน พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะภาพสมรสและตำแหน่งปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

ศันสนีย์ เตชสหงส์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเกษตรกรประจำ ร้านบูทส์” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เกษตรกรประจำ ร้านบูทส์ จำนวน 84 คน พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงาน เมื่อเริ่มทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานและด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับค่า $(r = 0.222)$ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง $(r = 0.487)$ และ $r = 0.447)$ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง $(r = 0.711)$ และ $r = 0.685)$

พนิดา แดงศรี (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะและความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 345 คน ตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานธนกิจสัมพันธ์ ถึง ตำแหน่งผู้จัดการสาขา ใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิผลทีมงานสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มี

ประสิทธิผลทีมงาน ไม่แตกต่างจากพนักงานธนาคารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย พนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านสูง ได้แก่ เจตคติ ต่องานธนาคาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและความผูกพันกับองค์กรสูง มีประสิทธิผลทีมงานสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านต่ำและมีความผูกพันกับองค์กรต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทีมงาน แต่ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทีมงาน จิตลักษณะ 5 ด้านสูง ได้แก่ เจตคติ ต่องานธนาคาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและความผูกพันกับองค์กรมีความความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทีมงาน ส่วนปัจจัย 5 ด้านของประสิทธิผลทีมงาน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายร่วมกันของทีม กำหนดบทบาทที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงานและความไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก จิตลักษณะและความผูกพันกับองค์กร สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิผลทีมงาน ได้ร้อยละ 21.7

นพวรรณ บุญรอด (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 344 ราย และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One – Way ANOVA) พบว่า พนักงานของธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานกับลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จงกลรัตน์ วงศ์นาค (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แครมเมอร์รี่และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา สำหรับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลและ

ผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

จิระชัย ยมเกิด (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด จำนวน 191 คน โดยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันกับองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับและตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

พรรณี ศิริวุฒิ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 286 คนแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 172 คน พบว่า พนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับระดับอายุ พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้าน

ความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มี ความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับตำแหน่งงาน โดย ภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับ องค์กรของพนักงานกับรายได้ โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับ องค์กร ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานกับประสบการณ์ โดย ภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ซึ่งทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งานโภชนาการ งานการตลาด/การขายและงานบุคลากร/งานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความปลอดภัย ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความ แตกต่าง

เนื่อทิพย์ นวมถนอม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กร : ศึกษา กรณีสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ” กลุ่มประชากรที่ใช้เป็นข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่

ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน

บุญญาภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี” โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 52 บริษัท ใช้จำนวนตัวอย่าง 398 คน จากจำนวนพนักงานประมาณ 80,000 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศและตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่ไม่แตกต่างกัน

ฉิมพวัฒน์ แผ่นทอง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การของพนักงาน” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะความรักในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อาชีพการทำงานและรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะความรักในที่ทำงานในเรื่อง

ตำแหน่งของคู่รัก ระดับความรัก ความบ่อยครั้งที่ได้เห็นหน้า ความบ่อยครั้งที่ได้พูดคุย การได้ทำงานใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะได้แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันการมีคู่แข่งในเรื่องความรัก การถูกขัดขวางในเรื่องความรักจากหัวหน้างานและการมีคู่แข่งเกี่ยวกับความรักในที่ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพของความรักที่แตกต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรใช้ Multiple Regression พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ข้าราชการให้ความสำคัญสูงสุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงานและด้านสวัสดิการ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผูกพันกับองค์กรโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลทำให้ผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกใน 3 ด้านคือ ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ใน 3 ด้าน ด้านที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชาและด้านบรรยากาศในที่ทำงาน

สิริวรรณ ทิพย์ปรักมาศ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานใน โรงแรมหัวหินแกรนด์

แอนด์ พลาซ่า” โดยใช้กลุ่มประชากรเป็นพนักงานโรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า จำนวน 166 คน ใช้แบบสอบถามข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบ t-test , F-test และสหสัมพันธ์ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เฉพาะด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความแตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรา ทาหอม (2550) ได้ทำการศึกษา “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยใช้ข้อมูลจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถานประกอบการอุษ่มรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านลักษณะงาน ด้านสถานที่ตั้ง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ด้านความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความผูกพันต่องานและด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ มีความผูกพันในระดับมาก ลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจอุษ่มรถ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานต่างกันมี ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือนและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอุษ่มรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การ ไม่แตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การของลูกจ้างอยู่ ช่อมรยนต์ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อำนาจ ยิ้มซ้อย (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์การของลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานใน บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีความผูกพันกับองค์การอย่างสูงมาก ในภาพรวมและสูงในทุก ๆ ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคมและความผูกพันด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มี เพศ อายุ สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การ ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีความผูกพันกับองค์การมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันกับองค์การในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันโดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรีและปวส. มีความผูกพันกับองค์การมากกว่าระดับการศึกษา ปวช.

พรรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ:กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ในแต่ละฝ่าย หน่วยงาน จำนวน 325 คนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Window Version 11.0 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของพนักงานบริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความ

รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ ภาพลักษณ์ของบริษัท พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด ตำแหน่งงานและสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน แสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่แตกต่างกัน

มลฤดี คันสุขนันท์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท สื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือ Statistic Package for Social Sciences (SPSS) Version 11.5 ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าพิสัย (Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) สถิติทดสอบ F-test ใน ANOVA พบว่า พนักงานของบริษัทมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่ในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ ทิศนคติต่องานในด้านต่างๆ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทายและโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแบบมีนัยสำคัญหมายความว่าไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดหรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากน้อยเท่าใดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้ สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t – test พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์กรเป็นที่พึงได้ รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านภาวะผู้นำ ด้านปัจจัย

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันกับองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

ภาวนา เวชกิจ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ฟาบริเนท จำกัด (โชคชัย) จำนวน 331 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดย โปรแกรม SPSS for Windows Version 15.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One way Analysis of Variance : ANOVA) หากพบความแตกต่างของการทดสอบแบบ F-test จะทำการทดสอบที่ละคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe), X2-test (Chi-square test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมพบว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยในส่วนของความพึงพอใจพบว่า ความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจกับบริษัท ในฐานะที่เป็นที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัทด้วยความเต็มใจ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 และเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดีคิดไปจากข้อเท็จจริงพนักงานจะรู้สึก ไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้องเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ตัวแปรย่อยทุกตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเชิงบวก ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อแยกพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำ ในส่วนลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ส่วนลักษณะด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่าย ที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ส่วนเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายที่สังกัด ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ บริษัท ฟาบริเนท ต่างกัน มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยที่ละตัวได้ว่า สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ สมรส มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น (ม.3) กับการศึกษาระดับปริญญาโทและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) กับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนก/ฝ่ายที่สังกัด พบว่าพนักงานในฝ่าย Engineering กับพนักงานฝ่าย Manufacturing มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานในระดับ EXEMPT (B1-B2) กับพนักงานในระดับ DL (DL1-DL3) มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การ พบว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัท ฟาบริเนท จำกัดระหว่าง 1-2 ปี กับพนักงานทำงานกับบริษัท ฟาบริเนท มากกว่า 5 ปี มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชวลานา สะธานี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร 5 คน พนักงานระดับผู้จัดการแผนก 8 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 237 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ฐานนิยม (Mode) การวิเคราะห์การหาค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ LSD (Fisher's Least-Significant Difference) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงและด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับสูง ปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านงานที่รับผิดชอบและด้านบรรยากาศที่ทำงาน ($X=3.62$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($X=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($X=3.15$) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

กันยศกร ชัยนภัสภมร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์” โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกองค์กรของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ จำนวน 230 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับนำมาใช้วิเคราะห์ได้จริง จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 51.30 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Windows Version 13 โดยใช้สถิติในการคำนวณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) และ LSD (Fishers Least-Significant Difference) ผลการศึกษา พบว่า 1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นกลุ่มนิยมในระดับสูง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับต่ำ ความเป็นชายและความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมีมิติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงสุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ส่วนมิติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุด คือ ความเป็นปัจเจกนิยม 2. ความผูกพันองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันองค์กรเป็นรายด้านพบว่า สมาชิกองค์กรมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติในระดับปานกลาง 3. สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน และสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 41-50 ปี 4. สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสดและสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรส 5. สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าสมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน 6. สมาชิกองค์กรที่มีระดับงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1-4 มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 และสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1-4 มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9 7. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเป็นกลุ่มนิยมความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ฮูเซลิคและเคย์ (Huselid and Day , 1991) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและการลาออก กรณีศึกษาพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่างๆ จำนวน 241 ราย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันกับองค์กร ส่วนเพศและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

เพียร์สันและชอง (Pearson and Chong , 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะงานและข้อมูลข่าวสารทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยทำการศึกษากับ พยาบาล จำนวน 286 คน ของโรงพยาบาลในประเทศมาเลเซีย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ลักษณะงาน คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันกับองค์กร

ลินคอล์นและกาลเลนเบิร์ก (Lincoin and Kallenberg ,1990) ได้ทำการศึกษาความผูกพันกับองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วจะมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการกำหนด การศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186 – 189 ม. 2 ต. เขาช้อย จ. เพชรบุรี 76140 และ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 213 คน และ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ที่ 11 พุทธมณฑล สาย 5 ตำบล ไร้จิง อำเภอ สามพราน จังหวัด นครปฐม 73210 มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 378 คน รวมจำนวนของพนักงานทั้งหมด คือ 591 คน

1.2 การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย ได้ใช้ หลักการคำนวณของโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Taro Yamane ณ ระดับความ เชื่อมั่น 0.95 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

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

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของการสุ่ม กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{591}{1 + 591(0.05)^2}$$
$$= 238.5 \text{ คน}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 239 คนแต่จากการเก็บตัวอย่างจริง นั้นเนื่องจากในหน่วยงานบางหน่วยเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ เช่น แผนกผลิต การเก็บข้อมูลจึง ทำการเก็บตัวอย่างมากกว่าจำนวนตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการกระจายข้อมูลแก่

กลุ่มตัวอย่างให้มากที่สุด โดยจากตัวอย่างที่เก็บได้จำนวน 448 คน เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของการสุ่มแล้วจะได้ค่าดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } 448 &= \frac{591}{1 + 591(e)^2} \\ e &= 0.023 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้ว่า ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของการสุ่มในกรณีนี้เท่ากับ 0.023

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบสอบถามจะใช้คำถามแบบปลายปิด (Close – Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open - Ended Question) โดยมีลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชุดคำถามในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นชุดคำถามที่นำมาตรวัด แบบ Likert Scale มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชุดคำถามในด้าน ความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นชุดคำถามที่นำ มาตรวัด แบบ Likert scale มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชุดคำถามในด้าน ทักษะติดต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ด้านความสำคัญต่อองค์กรและด้านการพึงพาอาศัยได้ขององค์กร เป็นชุดคำถามที่นำ มาตรวัด แบบ Likert scale มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การทดสอบความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1) หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ คำถามมีความเหมาะสมและชัดเจน แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วนำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดังมีรายนามตามภาคผนวก ข) ทำการตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.67

2) การหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อทดสอบว่าเครื่องมือมีความคงที่เสมอ โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ ค่าอัลฟา = 0.930

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 448 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมดจำนวน 591 ของพนักงาน บริษัท นันชา เท็กซ์ไทล์ จำกัด

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องและการค้นคว้าข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาครบถ้วนแล้ว จึงทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วคัดแยกเอาเฉพาะข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มาลงรหัสเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Window) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อการหาค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน ค่าร้อยละและค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส เป็นการวิเคราะห์ถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษา และกำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนและการแปลความหมายในแบบสอบถาม แบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุดโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ของ Likert ในการวัดระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแสดงระดับความผูกพันด้วยคะแนน จะพิจารณาจากคะแนนคำตอบ โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลางและระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์ การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

โดยให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมาย ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความผูกพัน ซึ่งหากระดับความผูกพันของปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ถือว่า ปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลกับความผูกพันกับองค์กร จะวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการศึกษาในบทนี้จะเป็นการอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละด้านกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงาน ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละแสดงผลผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยและตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=448)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	235	52.5
หญิง	213	47.5
อายุ		
18-30	241	53.8
31-40	168	37.5
41-50	35	7.8
มากกว่า 50	4	0.9
สถานะสมรส		
โสด	214	47.8
สมรส	210	46.9
หม้าย/หย่าร้าง	24	5.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=448)	ร้อยละ (100.0)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย	155	34.6
มัธยมปลาย	121	27.0
ปวช/ปวส/อนุปริญญา	113	25.2
ปริญญาตรี	59	13.2
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
รายได้		
3,000-5,000	79	17.6
5,001-10,000	288	64.3
10,001-20,000	71	15.8
20,001-30,000	6	1.3
30,001-ขึ้นไป	4	0.9
ตำแหน่งงาน		
ผช.ผจก.แผนก	5	1.1
Supervisor	18	4.0
Foreman	46	10.3
Technician	51	11.4
Operator	328	73.2

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 448 คน มีรายละเอียด ดังนี้

จำแนกตาม เพศ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 และรองลงมาเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.5

จำแนกตาม อายุ ส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีอายุระหว่าง 18-30 ปี มากที่สุดเป็นคิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.8และน้อยสุดอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามสถานะสมรสส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีสถานะโสดคิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือมีสถานะสมรสคิดเป็นร้อยละ 46.9 น้อยสุดมีสถานะหม้าย/หย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 5.4

จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เรียงตามลำดับมากที่สุด มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับ ปวช/ปวส/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.3และต่ำสุดมีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคือมีระดับรายได้ระหว่าง 3,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมาคือมีระดับรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.8 รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 น้อยที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.9

จำแนกตามตำแหน่งงานส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มากที่สุดมีตำแหน่งเป็น Operator คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาตำแหน่ง Technician คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Foreman คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Supervisor คิดเป็นร้อยละ 4.0 น้อยสุดตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 1.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานได้ผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านของลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาจากพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้แก่ ทศนคติกับองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ความสำคัญกับองค์กรและการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านของลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบไปด้วยหัวข้อรายด้านทั้งหมด 4 หัวข้อ คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.2 – 4.5

ข้อมูลด้านความสำคัญของงานประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 4 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความสำคัญของงาน)

ด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความ หมาย
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
1) ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของ หน่วยงานของท่าน	56.0	31.0	12.1	0.9	0	4.42	0.735	มากที่สุด
2) ท่านเข้าใจวิธีการทำงาน ชอบขำ ในหน้าที่และความสำคัญ ของงานของท่าน เป็นอย่างดี	35.0	45.3	16.7	2.2	0.7	4.12	0.809	มาก
3) บริษัทฯ ได้จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้ท่านอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	8.7	24.8	45.1	12.7	8.7	3.12	1.029	ปานกลาง
4) หัวหน้างานของท่านให้ความ ช่วยเหลือดูแลการทำงานเป็นอย่างดี	30.6	32.8	27.9	5.6	2.7	3.83	1.014	มาก
	รวม					3.87	0.612	มาก

จากตารางที่ 4.2 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความสำคัญของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ท่านเข้าใจวิธีการทำงานชอบขำ ในหน้าที่และความสำคัญของงานของท่านเป็นอย่างดี

(ค่าเฉลี่ย 4.12) หัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือดูแลการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทฯ ได้จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ให้ท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ข้อมูลด้านความหลากหลายของงานประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 5 ถึง ข้อที่ 9 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความหลากหลายของงาน)

ด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความ หมาย	
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด				
5) หน้าที่การทำงานของท่าน จำเป็นต้องมีความรู้หลาย ๆ ด้าน ประกอบกันในการทำงาน	34.2	37.7	24.6	2.7	0.9	4.02	0.881	มาก	
6) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงาน ที่สนุก ท้าทาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ หรือ น่าเบื่อ	15.0	22.3	46.7	10.0	6.0	3.30	1.037	ปานกลาง	
7) ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงงานได้ ตลอดเวลา	16.7	33.7	40.8	6.7	2.0	3.56	0.915	มาก	
8) ท่านได้รับการสนับสนุนในการ ปรับปรุงงานจากหัวหน้างานเป็น อย่างดี	20.5	30.8	38.8	6.2	3.1	3.60	0.985	มาก	
9) ท่านมีความสามารถในการ ทำงานได้หลากหลายด้าน	20.5	34.8	39.5	4.0	0.7	3.71	0.861	มาก	
						รวม	3.64	0.668	มาก

จากตารางที่ 4.3 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในด้าน ความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อยจะ ได้ว่าหัวข้อ หน้าที่การทำงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการ ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) ท่านมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลายด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ท่านได้รับการ สนับสนุนในการปรับปรุงงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงงานได้ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.56) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่สนุก ทำท่าย ไม่ ซ้ำซาก จำเจ หรือน่าเบื่อ (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ข้อมูลด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 10 ถึง ข้อที่ 13 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
10) ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี	21.9	41.1	33.7	2.9	0.2	3.82	0.813	มาก	
11) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	28.1	47.8	22.5	1.1	0.2	4.12	2.078	มาก	
12) เมื่อมีปัญหาในงานเกิดขึ้นท่านทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องทำการแก้ไขอย่างไร	21.4	45.1	31.0	2.2	0.2	3.85	0.783	มาก	
13) ท่านทราบถึงวิธีการหรือหนทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	23.2	48.2	27.0	1.3	0.2	3.93	0.756	มาก	
						รวม	3.93	0.788	มาก

จากตารางที่ 4.4 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานใน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียง จากมาก ไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจาก ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.12) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.93) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่าน ได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่าน สามารถอธิบายขั้นตอนวิธีการทำงานของท่าน ได้ เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ข้อมูลด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 14 ถึง ข้อที่ 18 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ)

ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปล ความหมาย
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
14) ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอและได้รับคำชมเชยเมื่อทำดีและคำแนะนำ	19.6	31.0	36.8	8.3	4.2	3.54	1.031	มาก
15) ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	22.8	31.7	33.3	8.7	3.6	3.61	1.041	มาก
16) หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	21.2	32.8	32.4	9.6	4.0	3.58	1.051	มาก
17) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ให้กับหัวหน้างานของท่านทราบ ได้อย่างเปิดเผย	26.1	33.9	32.4	5.8	1.8	3.77	0.962	มาก
18) ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับ ปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาจากหัวหน้างานของท่าน	27.0	31.7	33.7	5.6	2.0	3.76	0.978	มาก
รวม						3.65	0.842	มาก

จากตารางที่ 4.5 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจาก มากไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.77) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.76) ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.61) ท่านสามารถ ทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.58) ท่านสามารถทำงานตาม หน้าที่ของท่านได้ดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยสรุป แบ่งเป็นหัวข้อ 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย ด้าน ความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านการได้รับข้อมูล ป้อนกลับ โดยแสดงระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ ไทล์ จำกัด (ภาพรวม) โดยแยกออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความ หลากหลายของงาน ด้านความเอกลักษณ์ของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
1) ด้านความสำคัญของงาน	3.87	0.612	มาก
2) ด้านความหลากหลายของงาน	3.64	0.668	มาก
3) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.93	0.788	มาก
4) ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ	3.65	0.842	มาก
รวม	3.76	0.564	มาก

จากตารางที่ 4.6 จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานแยกตามรายด้าน ได้ผลดังนี้ คือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ลักษณะงานเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับหนึ่ง ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ด้านความสำคัญของงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับงานอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) สุดท้าย ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดย ประกอบไปด้วยหัวข้อรายด้านทั้งหมด 4 หัวข้อ คือ ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจาก องค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กร การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.7 – 4.10

ข้อมูลด้านทัศนคติกับองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 19 ถึง ข้อที่ 23 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านทัศนคติกับองค์กร)

ด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านทัศนคติกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
19) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน	10.0	34.4	36.6	9.2	9.8	3.26	1.080	ปานกลาง	
20) ท่านมีความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	13.2	39.1	36.2	7.8	3.8	3.50	0.948	มาก	
21) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	25.4	37.3	29.5	5.4	2.5	3.78	0.968	มาก	
22) ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับที่ดีไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก	7.4	31.9	36.6	13.4	10.5	3.12	1.076	ปานกลาง	
23) ท่านคิดว่าเป้าหมายของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการเอาเปรียบกับพนักงาน	9.4	29.7	44.6	8.9	7.4	3.25	0.998	ปานกลาง	
						รวม	3.38	0.786	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานใน ด้านทัศนคติกับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติกับองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมากไปหาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.78) ท่านมีความรู้สึกที่มีความปลอดภัยในการทำงาน
ในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์ในการจ่ายค่าตอบแทนแก่
พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) ท่านคิดว่าเป้าหมายของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการเอา
เปรียบกับพนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.25) ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับที่ดี ไม่มีการเล่นพรรค
เล่นพวก (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ข้อมูลด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 24 ถึงข้อที่ 27 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ)

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยที่น้อยที่สุด			
24) ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ คู่มีค่ากับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน	10.7	27.9	41.3	12.9	7.1	3.22	1.037	ปานกลาง
25) ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับความสามารถของท่านแล้ว	8.0	27.9	42.0	12.7	9.4	3.13	1.044	ปานกลาง
26) ท่านคิดว่าบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว	6.7	28.1	46.7	11.6	6.9	3.16	0.958	ปานกลาง
27) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว	8.5	27.7	45.3	10.7	7.8	3.18	1.002	ปานกลาง
			รวม			3.17	0.846	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความ
คาดหวังที่ได้รับจากองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียง
จากมากไปหาน้อยจะได้ว่าหัวข้อ ท่านรู้สึกว่ารวยได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ ค้ำค้ำกับความทุ่มเทในการ
ทำงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.22) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาขา
อาชีพของตนเองดีแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.18) ท่านคิดว่าบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ใน
หลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.16) ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงิน
ตามความเหมาะสมกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ข้อมูลด้านความสำคัญกับองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 28 ถึง ข้อที่ 31 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ด้านความสำคัญกับองค์กร)

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความสำคัญกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
28) ท่านคิดว่าหัวหน้างานได้ปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	22.8	39.7	29.2	6.2	2.0	3.75	0.944	มาก
29) ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างมากองค์กรอย่างมาก	21.4	46.2	29.2	2.7	0.4	3.85	0.796	มาก
30) ท่านคิดว่าบริษัทฯ มองเห็นความสำคัญของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ	17.2	34.8	41.1	5.1	1.8	3.60	0.891	มาก
31) เมื่องานที่ท่านทำมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้างานของท่านจะสอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหาเสมอ	22.1	35.5	33.5	6.7	2.2	3.69	0.963	มาก
รวม						3.72	0.714	มาก

จากตารางที่ 4.9 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความสำคัญกับองค์กร พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้าน
ความสำคัญกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากมาก
ไปหาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จ
ขององค์กรอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) ท่านคิดว่าหัวหน้างานได้ปฏิบัติต่อท่านอย่างไร
เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) เมื่องานที่ท่านทำมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้างานของท่านจะ
สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ท่านคิดว่าบริษัทฯ
มองเห็นความสำคัญของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ข้อมูลด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 32 ถึงข้อที่ 35 มีระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร)

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (%)					ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยที่น้อยที่สุด				
32) ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงในการทำงานสูง	20.5	43.1	32.1	2.7	1.3	3.88	2.079	มาก	
33) ท่านคิดว่าท่านสามารถฝากอนาคตของท่านไว้กับบริษัทฯ ได้	12.7	34.8	41.1	8.7	2.7	3.46	0.916	มาก	
34) ท่านคิดว่าเมื่อท่านเจ็บป่วยท่านจะได้รับการคุ้มครองจากสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้อย่างเต็มที่	15.2	35.5	38.6	7.4	3.3	3.52	0.951	มาก	
35) ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีความเดือดร้อนจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถพึ่งพาบริษัทฯ ในการช่วยท่านแก้ปัญหาได้	6.2	23.9	43.5	15.6	10.7	2.99	1.037	ปานกลาง	
						รวม	3.46	0.891	มาก

จากตารางที่ 4.10 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในการพึ่งพา
อาศัยได้ขององค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไป
หาน้อย จะได้ว่าหัวข้อ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงในการทำงานสูง (ค่าเฉลี่ย 3.88) ท่าน
คิดว่าเมื่อท่านเจ็บป่วยท่านจะได้รับการคุ้มครองจากสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย
3.52) ท่านคิดว่าท่านสามารถฝากอนาคตของท่านไว้กับบริษัทฯ ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ท่านคิดว่าเมื่อท่านมี
ความเดือดร้อนจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถพึ่งพาบริษัทฯ ในการช่วยท่านแก้ปัญหาได้
(ค่าเฉลี่ย 2.99)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยสรุปแบ่งเป็นหัวข้อ 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กรและด้านการพึงพเอาศัยได้ขององค์กร โดยแสดงระดับความคิดเห็นตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ภาพรวม) โดยแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านทัศนคติกับองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ด้านความสำคัญกับองค์กรและด้านการพึงพเอาศัยได้ขององค์กร

ด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
1) ด้านทัศนคติกับองค์กร	3.38	0.786	ปานกลาง
2) ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	3.17	0.846	ปานกลาง
3) ด้านความสำคัญกับองค์กร	3.72	0.714	มาก
4) ด้านการพึงพเอาศัยได้ขององค์กร	3.46	0.891	มาก
รวม	3.43	0.663	มาก

จากตารางที่ 4.11 จำแนกตามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแยกตามรายด้าน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันกับองค์กร โดยสรุป แบ่งเป็นหัวข้อ 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแสดงผลสรุประดับความผูกพันกับองค์กรแยกเป็นรายด้านทั้งสามด้าน ได้ตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบผลการวัดระดับความผูกพันกับองค์กรเป็นรายด้าน โดยแยกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลความหมาย
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	0.893	มาก
ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.78	0.677	มาก
ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.62	0.711	มาก
รวม	3.74	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.78) อันดับสุดท้ายคือ ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ 4 ข้อ ดังนี้

4.1 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับน้อย

4.2 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน

4.3 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

4.4 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานะสมรส การศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานจะใช้การทดสอบโดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับน้อย

จากผลการวัดระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธ สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษารายได้และตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้าน เพศ นั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ $t - Test$ ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (เพศ)

ตัวแปร	เพศ	Mean	SD.	t	Sig.
ความผูกพันกับองค์กร	ชาย	3.78	0.605	1.505	0.638
	หญิง	3.69	0.681		

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่า $t - Test$ พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.638 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าเพศ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้าน อายุ นั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (อายุ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.299	3	0.433	1.046	0.372
ภายในกลุ่ม	182.113	440	0.414		
รวม	183.411	443			

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามช่วงอายุ โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับช่วงอายุที่ต่างกันจะ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามช่วงอายุ)

ช่วงอายุ	N	Mean	S.D.	แปรความหมาย
18-30 ปี	240	3.73	0.683	มาก
31-40 ปี	166	3.74	0.607	มาก
41-50 ปี	34	3.73	0.536	มาก
50 ปีขึ้นไป	4	4.30	0.123	มากที่สุด
รวม	444	3.74	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีช่วงอายุที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามช่วงอายุเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับ มาก ที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ช่วงอายุ 18-30 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เท่ากับ ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดย ด้านสถานะภาพสมรสนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (สถานะภาพสมรส)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.125	2	0.562	1.360	0.258
ภายในกลุ่ม	182.287	441	0.413		
รวม	183.411	443			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.258 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าสถานะภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามสถานะภาพสมรส โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับสถานะภาพสมรส ที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามสถานะสมรส)

สถานะ	N	Mean	S.D.	แปลความหมาย
โสด	213	3.73	0.683	มาก
สมรส	208	3.72	0.595	มาก
หม้าย/หย่าร้าง	23	3.95	0.663	มาก
รวม	444	3.74	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีสถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามสถานะภาพสมรส เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ สถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) สถานะภาพโสด มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) สถานะภาพสมรส มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดย ด้านระดับการศึกษา นั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (ระดับการศึกษา)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.524	4	0.881	2.150	0.074
ภายในกลุ่ม	179.888	439	0.410		
รวม	183.411	443			

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามระดับการศึกษาโดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับระดับการศึกษาที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	แปลความหมาย
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	154	3.68	0.627	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	120	3.73	0.710	มาก
ปวช / ปวส / อนุปริญญา	111	3.82	0.615	มาก
ปริญญาตรี	59	3.75	0.589	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	
รวม	444	3.74	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามระดับการศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านรายได้นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (รายได้)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.574	4	2.394	6.044	0.000*
ภายในกลุ่ม	173.837	439	0.396		
รวม	183.411	443			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามรายได้โดยพิจารณาระดับความถี่เห็นของพนักงานกับรายได้ที่ต่างกันจะได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (แยกตามรายได้)

รายได้เฉลี่ย	N	Mean	S.D.
3,000 - 5,000 บาท	79	3.81	0.817
5,000 - 10,000 บาท	284	3.64	0.593
10,001 - 20,000 บาท	71	3.97	0.551
20,000 - 30,000 บาท	6	4.04	0.262
30,001 บาท ขึ้นไป	4	4.46	0.322
รวม	444	3.74	0.643

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามรายได้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46) ระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64)

เมื่อมาพิจารณาโดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันกับองค์กรกับระดับ
รายได้ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

รายได้ (I)	รายได้ (J)	MD	Sig.
3,000-5,000	5,001-10,000	0.17476*	0.030*
	10,001-20,000	-0.15223	0.140
	20,001-30,000	-0.22672	0.395
	30,001-40,000	-0.64895*	0.045*
5,001-10,000	3,000-5,000	-0.17476*	0.030*
	10,001-20,000	-0.32700*	0.000*
	20,001-30,000	-0.40149	0.123
	30,001-40,000	-0.82371*	0.010*
10,001-20,000	3,000-5,000	0.15223	0.140
	5,001-10,000	0.32700*	0.000*
	20,001-30,000	-0.07449	0.781
	30,001-40,000	-0.49671	0.125
20,001-30,000	3,000-5,000	0.22672	0.395
	5,001-10,000	0.40149	0.123
	10,001-20,000	0.07449	0.781
	30,001-40,000	-0.42222	0.299
30,001-40,000	3,000-5,000	0.64895*	0.045*
	5,001-10,000	0.82371*	0.010*
	10,001-20,000	0.49671	0.125
	20,001-30,000	0.42222	0.299

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างที่ระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท มีความแตกต่างกันกับระดับรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดย ตำแหน่งงานนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 (ตำแหน่งงาน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.563	4	2.391	6.037	0.000*
ภายในกลุ่ม	173.849	439	0.396		
รวม	183.411	443			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า มีระดับนัยสำคัญที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงาน กับตำแหน่งงานที่ต่างกันจะ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 (แยกตามตำแหน่งงาน)

ตำแหน่งงาน	N	Mean	S.D.
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	5	4.36	0.366
Supervisor	18	4.07	0.558
Foreman	46	4.00	0.507
Technician	50	3.82	0.519
Operator	325	3.66	0.664
รวม	444	3.74	0.643

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) โดยแยกตามรายได้เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36) ตำแหน่งงาน Supervisor มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งงาน Foreman มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตำแหน่งงาน Technician มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตำแหน่งงาน Operator มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66)

เมื่อมาพิจารณาโดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ระดับความผูกพันกับองค์กรกับ
ตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	MD	Sig.
ผช.ผจก.แผนก	Supervisor	0.28963	0.363
	Foreman	0.35565	0.231
	Technician	0.53200	0.072
	Operator	0.69990*	0.014*
Supervisor	ผช.ผจก.แผนก	-0.28963	0.363
	Foreman	0.06602	0.706
	Technician	0.24237	0.162
	Operator	0.41027*	0.007*
Foreman	ผช.ผจก.แผนก	-0.35565	0.231
	Supervisor	-0.06602	0.706
	Technician	0.17635	0.171
	Operator	0.34425*	0.001*
Technician	ผช.ผจก.แผนก	-0.53200	0.072
	Supervisor	-0.24237	0.162
	Foreman	-0.17635	0.171
	Operator	0.16790	0.080
Operator	ผช.ผจก.แผนก	-0.69990*	0.014*
	Supervisor	-0.41027*	0.007*
	Foreman	-0.34425*	0.001*
	Technician	0.16790	0.080

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Supervisor มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Foreman มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันที่ตำแหน่งงาน Foreman มีความแตกต่างกันกับตำแหน่งงาน Operator อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.621**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกเป็นรายด้าน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับและด้านความหลากหลายของงาน ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.ความสำคัญของงาน	0.488**	0.000
2.ความหลากหลายของงาน	0.587**	0.000
3.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.318**	0.000
4.การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	0.520**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยรายด้านของลักษณะงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัดมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้ คือ ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ มาเป็นลำดับหนึ่งรองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ ลำดับสุดท้าย คือด้านความหลากหลายของงาน

จากตารางที่ 4.29และ 4.30 สรุป ได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันนั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบหาความสัมพันธ์ ผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.31 ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	0.673**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแยกเป็นรายด้าน โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานกับด้านความสำคัญกับองค์กร ด้านการพึงพาอาศัยได้ขององค์กร ด้านทัศนคติกับองค์กรและด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.ทัศนคติกับองค์กร	0.495**	0.000
2.ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.553**	0.000
3.ความสำคัญกับองค์กร	0.658**	0.000
4.การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร	0.531**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยรายด้านของด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้ คือ ลำดับที่หนึ่ง ด้านความสำคัญกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านทัศนคติกับองค์กรและ ลำดับสุดท้ายคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร

จากตารางที่ 4.31และ 4.32 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากการรวบรวมข้อมูลในการเขียนข้อเสนอแนะจากพนักงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะมาทั้งหมด 74 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามแยกออกได้เป็น 6 ประเด็นใหญ่ โดยแสดงตามตารางที่ 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เขียนข้อเสนอแนะ

หัวข้อ	จำนวน	ร้อยละ
1) อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยว สัngerค์ร่วมกัน	34	35.79
2) อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น	19	20.00
4) อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงาน หรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า	15	15.79
3) เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พุดคุยสื่อสารให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น	13	13.68
5) อยากให้ประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีความลำเอียง	10	10.53
6) อยากให้รักษากฎระเบียบ ในการทำงานอย่างเคร่งครัด เท่าเทียม	4	4.21
รวม	95	100

จากตารางที่ 4.23 เป็นข้อมูลของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 74 คน ที่ได้เขียนข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อเสนอแนะที่มากไปหาน้อยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยวสังสรรค์ร่วมกัน มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 35.79
- 2) อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 20.00
- 3) เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พுகุยสื่อสารให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 15.79
- 4) อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงาน หรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 13.68
- 5) อยากให้ประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีความลำเอียง พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 10.53
- 6) อยากให้รักษากฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด เท่าเทียม มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 4.21

จากข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า เมื่อเทียบเป็นร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดกับผู้ที่เขียนข้อเสนอแนะมากับแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่เขียนข้อเสนอแนะมากับแบบสอบถามด้วยคิดเป็นร้อยละ 16.52 และเมื่อพิจารณาในหัวข้อต่าง ๆ ที่พนักงานส่งข้อเสนอแนะเข้ามา พบว่า พนักงานอยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น รถรับส่ง ร้านอาหาร ความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ กิจกรรม ประจำปี กีฬาสี งานปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยวสังสรรค์ร่วมกัน มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 35.79 รองลงมาคือ อยากให้เพิ่มค่าแรง OT อยากให้มีเบี้ยเข้ากะ หรือรายได้ให้แก่พนักงานให้มากขึ้น พนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ในทั้ง 2 รายการนี้ มีค่าร้อยละรวมกันเท่ากับร้อยละ 55.79 จึงน่าจะเป็นสองประเด็นที่สำคัญในการจะนำเอาข้อเสนอแนะทั้ง 2 หัวข้อนี้ไปทำการปรับปรุงเพิ่มเติม เป็นอันดับแรกเพื่อเป็นการพัฒนาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานให้มีความดีขึ้นต่อไป

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ตลอดจนการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยอาศัยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และนำเสนอข้อมูลการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โรงงานที่จังหวัด เพชรบุรี และพุทธมณฑลสาย 5 แยกเป็น โรงงานเพชรบุรี จำนวน 213 คน โรงงานพุทธมณฑลสาย 5 จำนวน 378 คน รวมจำนวนของพนักงานทั้งหมด คือ 591 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 448 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวัดข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ โดยสอบถามใน 4 หัวข้อ ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา จำนวน 17 ข้อ โดยสอบถามใน 4 หัวข้อ ได้แก่ ทศนคติกับองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ความสำคัญกับองค์กร การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันกับองค์กรมีจำนวน 15 ข้อ โดยสอบถามใน 3 หัวข้อ ได้แก่ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนที่ 5 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window เพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานที่ค่าความเชื่อมั่นระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) ด้วยค่า t-test และ F-test

นอกจากนี้ยังทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 อายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมามีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.9 น้อยสุดมีสถานะหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.4 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมามีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และต่ำสุดมีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0 มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมามีระดับรายได้ระหว่าง 3,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมามีระดับรายได้ระหว่าง 10,001- 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 15.8 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 คิดเป็นร้อยละ 1.3 น้อยที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 0.9 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็น Operator คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาตำแหน่ง Technician คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Foreman คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Supervisor คิดเป็นร้อยละ 4.0 น้อยสุดตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 1.1

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ดังนี้ โดยภาพรวมพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.2.1 ด้านความเอกลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93)

1.2.2 ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87)

1.2.2 **ด้านความสำคัญของงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87)

1.2.3 **ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65)

1.2.4 **ด้านความหลากหลายของงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64)

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานครั้งนี้ โดยภาพรวม พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.3.1 **ด้านความสำคัญกับองค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

1.3.2 **ด้านการพึงพาวาศัยได้ขององค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

1.3.3 **ด้านทัศนคติกับองค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.38)

1.3.4 **ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.17)

1.4 ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์กร

ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.4.1 **ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)

1.4.2 **ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78)

1.4.3 ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62)

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด สรุปผลได้ตามตารางที่ 5.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.ด้านลักษณะส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	0.638		✓
1.2 อายุ	0.372		✓
1.3 สถานะภาพสมรส	0.258		✓
1.4 ระดับการศึกษา	0.074		✓
1.5 ระดับรายได้	0.000	✓	
1.6 ตำแหน่งงาน	0.000	✓	
2.ลักษณะงาน			
2.1 ความสำคัญของงาน	0.000	✓	
2.2 ความหลากหลายของงาน	0.000	✓	
2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.000	✓	
2.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	0.000	✓	
3.ด้านประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา			
3.1 ทักษะคติกับองค์กร	0.000	✓	
3.2 ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.000	✓	
3.3 ความสำคัญกับองค์กร	0.000	✓	
3.4 การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร	0.000	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐานในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันกับองค์กร ได้ผลการทดสอบดังนี้

1.5.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- 1) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายและหญิงมีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับมาก
- 2) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีอายุที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับอายุ 18-30 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ระดับอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก และช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด
- 3) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีสถานะสมรสที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสถานะภาพ โสดมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เท่ากับสถานะภาพสมรสและสถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง
- 4) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เท่ากับระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายเท่ากับระดับการศึกษา ปวช./ปวส/อนุปริญญา และเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี
- 5) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่ระดับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท, ระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท, ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท
- 6) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงาน Supervisor ตำแหน่งงาน Foreman ตำแหน่งงาน Technician และตำแหน่งงาน Operator

1.5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ในทิศทางทางบวกต่อกัน ในระดับค่อนข้างมาก ($r = 0.623$)

1.5.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อกันในระดับค่อนข้างมาก ($r = 0.673$)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ที่ 1 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิระชัย ขมเกิด (2546 : 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันกับองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ชัลวานา สะธานี (2550 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ที่ 2 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า

30,000 บาท ลงมาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543 : 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรา ทาหอม (2550 : 107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอุ้มรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ลูกจ้างอุ้มรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีรายได้สูงจะเป็นพนักงานที่มีรายได้ที่อยู่ในระดับที่พึงพอใจ มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานระดับนี้มีความจงรักภักดีกับองค์กรในระดับสูง ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมากที่สุดตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ที่ 3 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงานอื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวนา เวชกิจ (2550 : 99) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ ฉีรพัฒน์ แผ่นทอง (2548 : 88) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่สูงในการดูแลควบคุมการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นพนักงานที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ จึงมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงานอื่น

ความสัมพันธ์ที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างมาก โดยที่ปัจจัยรายด้านที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพียร์สัน และ ซอง (Pearson and Chong : 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะงานและข้อมูลข่าวสารทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่า ลักษณะงาน คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับ สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ (2549 : 101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานใน โรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลายทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย จ่าเจ หรือซ้ำซาก พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ โดยได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน อีกทั้งในการที่พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีการรับรู้ใน ความสำคัญของงานที่ตนเองกระทำอยู่ ทั้งยังได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าทั้งต่อตนเองและกับองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ความสัมพันธ์ที่ 5 ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างมาก โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละด้านคือ ด้านความสำคัญขององค์กร ด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร ด้านทัศนคติกับองค์กรและ ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญยศกร ชัยนภัสภมร (2550 : 82) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้าน อสังหาริมทรัพย์ พบว่า สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรรณี ศิริวุฒิ (2547 : 95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสบการณ์โดยภาพรวม พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน

อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีความมั่นคงสูง มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการจัดอบรมต่าง ๆ เปิดโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานสัมผัสได้ด้วยตนเองจากการทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เชื่อกันว่าสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและปลอดภัย จึงเกิดความรู้สึกในความผูกพันกับองค์กรขึ้นมา เพราะคิดว่าสามารถฝากชีวิตการทำงานกับบริษัท ได้มีความวางใจในการจะทำงานและก้าวหน้าในอาชีพการงานไปกับบริษัท

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ประกอบกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาพบข้อมูลที่น่าสนใจบางประการ ซึ่งควรนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้นต่อไป ดังนี้

3.1 จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมด้านขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนใหญ่ว่ามีอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งความพร้อมอันนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการนำไปใช้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือที่องค์กรกำหนดไว้ ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นความพร้อมของบุคลากรขององค์กรในการที่จะช่วยกันผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปข้างหน้าเพื่อ

บรรลุเป้าประสงค์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ บริษัทจึงควรธำรงรักษา ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ให้อยู่ในระดับนี้ไว้และพัฒนาให้มีมากขึ้นต่อไป

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นจะมีระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการประเมินผลหรือการให้โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่พนักงาน โดยที่เมื่อมีตำแหน่งว่างในระดับที่สูงขึ้น องค์กรควรเปิดให้โอกาสพนักงานภายในก่อนในการได้ทดสอบความสามารถ ก่อนที่จะรับพนักงานเข้ามาใหม่จากภายนอก โดยทันที ซึ่งการทำเช่นนี้ย่อมทำให้พนักงานภายในองค์กรรู้สึกมีโอกาสในความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและยังเป็นการพัฒนาระดับความผูกพันกับองค์กร ให้เพิ่มมากขึ้นด้วย

3.3 จากผลการศึกษาพบว่า รายได้ค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร บริษัท ฯ ควรพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการค่ากะการทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มสูงมากขึ้น พนักงานมีรายได้ไม่มากนัก ดังนั้น ควรมีการเพิ่มในการให้สวัสดิการแก่พนักงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

3.4 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านทัศนคติกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัท ฯ ควรเพิ่มเติมในด้านการพิจารณา ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานให้มีความ โปร่งใส เป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการยอมรับในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มากขึ้น ปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความชัดเจน จัดแบ่งหน้าที่การทำงานแต่ละตำแหน่งให้ดี มีวิธีการป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ให้เกิดขึ้น และควรตั้งเป้าหมายการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ ควรชี้แจงเป้าหมายการทำงานให้แก่พนักงานให้รับทราบ พร้อมทั้งอธิบายถึงวิธีการในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.5 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลางนั้น บริษัท ฯ ควรเพิ่มเติมในด้านการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานบริษัท ฯ อาจเพิ่มเติมค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงินให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่มากขึ้น บริษัท ฯ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งต่อไปได้

3.6 ควรเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น ควรเพิ่มการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกคุ้นเคยและสามารถสร้างทีมในการทำงานได้ในที่สุด ซึ่งควรจัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่นการ จัดกิจกรรม

ร่วมกันของพนักงาน กีฬาสี งานปีใหม่ งานสังสรรค์ร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานให้มาก เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันได้อย่างทั่วถึงเป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงานเป็นทีมให้แก่องค์กรให้มากขึ้นและเมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างทีม มีส่วนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานก็จะเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็เป็นการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น

3.7 องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานให้มากขึ้น โดยการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานจากการพูดคุยซักถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ถามถึงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหของพนักงาน ซึ่งวิธีการในการปฏิบัติกับพนักงานแบบนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา จะทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงออกมากขึ้นและช่วยหัวหน้าในการค้นหาปัญหาและป้องกันมันก่อนที่จะเกิดขึ้นได้ อีกทั้งการพูดคุยอย่างจริงจังของหัวหน้างานย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและภูมิใจที่หัวหน้าให้การยอมรับในความคิดของตนเอง

3.8 จากข้อมูลของแบบสอบถามที่เป็นข้อเสนอแนะของพนักงานสามารถสรุปได้เป็น 6 ประเด็น ดังนี้

3.8.1 ควรเพิ่มเติมสวัสดิการ ด้านรถรับส่ง ด้านร้านอาหาร ด้านความปลอดภัย และควรจัดกิจกรรมที่เป็นการสังสรรค์ร่วมกันต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ กีฬาสี กิจกรรมนำเที่ยวนอกสถานที่

3.8.2 ควรเพิ่มค่าแรง ค่าล่วงเวลา เบี้ยเข้ากะการทำงาน

3.8.3 ควรให้หัวหน้างานหมั่นสอบถามและรับฟังปัญหาที่เกิดในการทำงานจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยเน้นการพูดคุยสื่อสารกับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น

3.8.4 ควรให้มีการจัดการอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงานหรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนให้มากขึ้น

3.8.5 ควรให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม เปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่มีความลำเอียง

3.8.6 ควรมีการรักษากฎระเบียบ ของบริษัท ฯ และในการทำงานอย่างเคร่งครัดเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ละเว้น หรือยกเว้นบางคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มเติมหัวข้อในการสอบถามเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพราะน่าจะเป็นปัจจัยหลักอีกตัวหนึ่งที่น่าสนใจในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ที่มีอยู่ภายในพื้นที่ หรืออยู่ในต่างประเทศ
3. ควรมีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตน และสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับระดับความผูกพันกับองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2544) “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ หน้า 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา วิทยาการจัดการ
- จกกรรัตน์ วงศ์นาค (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิระชัย ยมเกิด (2546) “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมเกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชัลวานา สะธานี (2550) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฉัตรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) “ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- นพวรรณ บุญรอด (2546) “ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) “ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พนิดา แดงศรี (2546) “ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบการมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พัชรา ทาหอม (2550) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้ม

- รถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พรรณณี ศิริวุฒิ (2547) “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์
เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ภาวนา เวชกิจ (2550) “ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษา
กรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มลฤดี ดันสุขานันท์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรกับ
ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสาร โทรคมนาคม แห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ยุทธนา ธรรมเจริญ (2544) “การเขียนรายงานการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่
14 หน้า 166-236 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ
- เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี.
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- วารุณี คำแก้ว (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วิลาวรรณ สว่างศรี (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร
- วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- คันสนีย์ เดชสังข์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเภสัชกรประจำ ร้านบู๊ทส์”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาส (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

- พนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า' วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)
กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลกรรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อำนาจ ยิ้มช้อย (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง: ศึกษา
เฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- Angel, Harold L. and Perry, James L. “An Empirical Assessment of Organizational
Effectiveness.” *Administrative Science Quarterly* 28(1) (March 1981) : 1-14.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, Bruce. “Building Organizational Commitment: The Socialization of
Managers in Work Organization.” *Administrative Science Quarterly* 19
(March 1974) : 533.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in organizational* New Jersey: A Simon
& Schuster.
- Huselid, M. A., & Day, N. E. “Organizational commitment, job involvement, and
turnover: A substantive and methodological analysis.” *Journal of Applied
Psychology* 76 (1991) : 380-391.
- Jennifer & Gareth. (1999). *Understanding and Managing Organization Behavior*
2nd ed. New York. Addison Wesley Longman Inc.
- Lincoln, J. and Kallenberg, A. (1990). *Culture, Control and Commitment: A Study of
Work Organization and Work Attitudes in the USA and Japan*. Boston
MA: Cambridge University Press.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Marsh, Robert and Manari, Hirashi. “Organizational Commitment and Turnover :
A Prediction Study” *Administrative Science*. 22 (March 1997) : 57 – 76.
- Meyer, J.P. and J.N. Allen,. “A threecomponent conceptualisation of organizational
commitment” *Human Resources Management Rev.*, 1 (1991) : 61-89.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. “The Measurement of Organizational
Commitment” *Journal of Vocational Behavior*. 14 (April 1982) 28-43.
- O’ Reilly, C.A., and D.F. Caldwell. “The commitment and Job Turnover of New
Employee: Some Evidence of Postdecisional Justification” *Administrative
Science Quarterly* 26 (March 1981) : 597-616.
- Pearson C.A.L., and Chong J. “Contribution of job content and social information on

organisational commitment and job satisfaction: An exploration in a alaysian nursing context.” *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 70 (1997) : 357-374.

Steer,R.M. “Antecedents and outcomes of organizational commitment.” *Administrative Science Quarterly*, 22(1) (1977) : 46-56.

Steers,Richard M.and Porter . Lyman W. (1983) *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Steers, R.M. and L.W. Porter 1983 *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill.

<http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

http://www.oie.go.th/newspr/269_oie_news_52.doc

http://was2.hewitt.com/bestemployers/anz/pdfs/hr_nz_magazine_apr_2005.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็น

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น คำตอบหรือการแสดงความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับที่ไม่พึงเปิดเผยหรือถูกเผยแพร่ และจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณา ท่าน กรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นอิสระและความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

แบบสอบถามมี 5 ส่วน

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน
- 3) ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- 4) ความผูกพันกับองค์กร
- 5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานะสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่า

4. ระดับการศึกษา

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | <input type="checkbox"/> | มัธยมศึกษาตอนปลาย |
| <input type="checkbox"/> | ปวช / ปวส / อนุปริญญา | <input type="checkbox"/> | ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> | สูงกว่าปริญญาตรี | | |

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวม ค่าจ้าง / เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและผลประโยชน์ ที่เป็นตัวเงิน)

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | 3,000 - 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 5,000 - 10,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 10,001 - 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 20,000 - 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 30,001 บาท ขึ้นไป | | |

6. ตำแหน่งงาน

- | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | ผช.ผกก.แผนก | <input type="checkbox"/> | ซูเปอร์ไวเดอร์ |
| <input type="checkbox"/> | โพรแมน | <input type="checkbox"/> | เทคนิคเขียน |
| <input type="checkbox"/> | พนักงานปฏิบัติการ | | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

ขอให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.1 ความสำคัญของงาน		1	2	3	4	5
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน					
2	ท่านเข้าใจวิธีการทำงานขอบช่าย ในหน้าที่และความสำคัญของงานของท่านเป็นอย่างดี					
3	บริษัทฯ ได้จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้ท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
4	หัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือดูแล การทำงานเป็นอย่างดี					
2.2 ความหลากหลายของงาน		1	2	3	4	5
5	หน้าที่การทำงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน					
6	งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่สนุกท้าทาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ หรือน่าเบื่อ					
7	ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ปรับปรุงงานได้ตลอดเวลา					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปรับปรุงงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี					

2.2 ความหลากหลายของงาน (ต่อ)		1	2	3	4	5
9	ท่านมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลายด้าน					
2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน		1	2	3	4	5
10	ท่านสามารถอธิบายขั้นตอนวิธีการทำงานของท่านได้ เป็นอย่างดี					
11	ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ของท่านได้ดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
12	เมื่อมีปัญหาในงานเกิดขึ้นท่านทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องทำการแก้ไขอย่างไร					
13	ท่านทราบถึงวิธีการหรือหนทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน					
2.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ		1	2	3	4	5
14	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำชมเชยเมื่อทำดี และคำแนะนำเมื่อผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน					
15	ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
16	หัวหน้างานของท่านให้ความสนใจในผลงานของท่าน เห็นคุณค่าในความทุ่มเทในการทำงานของท่าน					
17	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ให้กับหัวหน้างานของท่านทราบ ได้อย่างเปิดเผย					
18	ท่านได้รับคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาจากหัวหน้างานของท่าน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา

ขอให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.1 ทักษะคติขององค์กร		1	2	3	4	5
19	ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน					
20	ท่านมีความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
21	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้ มีความมั่นคง					
22	ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับที่ดีไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก					
23	ท่านคิดว่าเป้าหมายของบริษัทฯ ที่ตั้งไว้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการเอาเปรียบกับพนักงาน					
3.2 ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร		1	2	3	4	5
24	ท่านรู้สึกว่ารายได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทฯ คำนึงค่ากับความทุ่มเทในการทำงานของท่าน					
25	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงิน ตามความเหมาะสมกับความสามารถของท่านแล้ว					
26	ท่านคิดว่าบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสในการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ อย่างเหมาะสมแล้ว					

3.2 ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร (ต่อ)		1	2	3	4	5
27	ท่านคิดว่าบริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองดีแล้ว					
3.3 ความสำคัญต่อองค์กร		1	2	3	4	5
28	ท่านคิดว่าหัวหน้างานได้ปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
29	ท่านคิดว่าท่าน ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก					
30	ท่านคิดว่าบริษัทฯ มองเห็นความสำคัญของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านรับผิดชอบ					
31	เมื่องานที่ท่านทำมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้างานของท่านจะสอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านในการแก้ไขปัญหาเสมอ					
3.4 การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร		1	2	3	4	5
32	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงในการทำงานสูง					
33	ท่านคิดว่าท่านสามารถฝากอนาคตของท่านไว้กับบริษัทฯ ได้					
34	ท่านคิดว่าเมื่อท่านเจ็บป่วยท่านจะได้รับการคุ้มครองจากสวัสดิการที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้อย่างเต็มที่					
35	ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีความเดือดร้อนจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวท่านสามารถพึ่งพาบริษัทฯ ในการช่วยท่านแก้ปัญหาได้					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันกับองค์กร

ขอให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.1 ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		1	2	3	4	5
36	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท ฯ					
37	หากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทฯ ในแง่ไม่ดี ผิดจากข้อเท็จจริงท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพยายามชี้แจงข้อมูลให้ทราบทันที					
38	ท่านพูดถึงบริษัท ฯ ในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นฟังเสมอ					
39	ท่านมีความรู้สึกมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
40	ท่านคิดว่าท่านเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท ฯ					
4.2 ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร		1	2	3	4	5
41	ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย การดำเนินการของบริษัท ฯ เป็นส่วนใหญ่					
42	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนที่ต้องร่วมมือกันแก้ไข					
43	ท่านคิดว่าท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

4.2 ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร (ต่อ)		1	2	3	4	5
44	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท ความพยายาม ความสามารถ เพื่อผลสำเร็จ ของบริษัทฯ ด้วยความเต็มใจ					
45	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าต้องทำงานล่วงเวลาแต่ไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลาก็ตาม					
4.3 ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป		1	2	3	4	5
46	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
47	แม้ท่านได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจาก องค์กรอื่น แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงาน กับ บริษัทฯ ต่อไป					
48	การที่ปัจจุบันท่านยังอยู่กับบริษัท ฯ เป็น เพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่า ความ จำเป็น					
49	ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงมีเส้นทาง สายอาชีพ ที่มีโอกาสในความก้าวหน้า					
50	ท่านมีความเต็มใจในการทำงานใน หน่วยงานของท่าน ไม่ว่าจะมีการ เปลี่ยนแปลงใด ๆ					

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงาน หรือแนวทางที่บริษัทจะทำให้ท่าน ผูกพันกับองค์กร

.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม *****

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายอำนาจ ศรีกฤษณพล
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาย 5)

2. นาย สาริต แนนร์
ผู้จัดการฝ่ายขาย
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (สาย 5)

3. นาย วีระ พิทยรัตน์
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
บริษัท นันยางแพบรีค จำกัด (เพชรบุรี)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายชาติชาย ขวนอุดม
วันเดือนปีเกิด	27 ธันวาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2541
สถานที่ทำงาน	บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนก Spinning