

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

นางสาววนิษา แก้วอนันต์

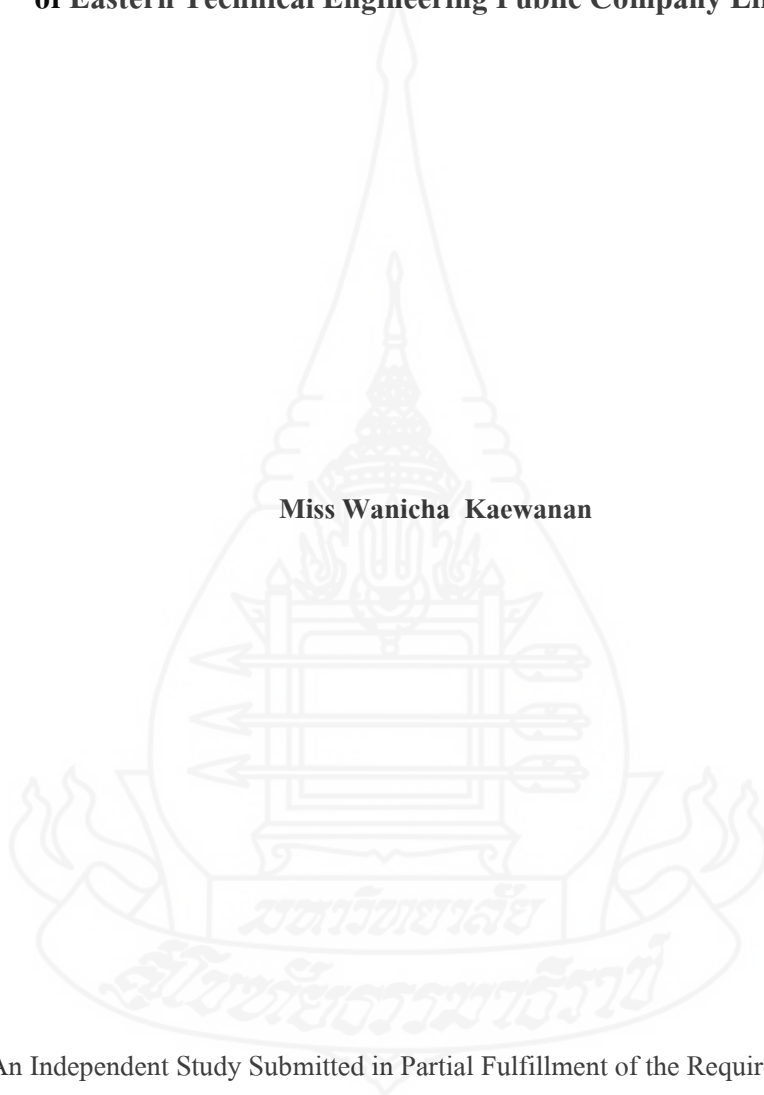


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**The Organizational Commitment of Employees
of Eastern Technical Engineering Public Company Limited**

Miss Wanicha Kaewanan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี
เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิชา แก้วอนันต์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ดลพร บุญพารอด

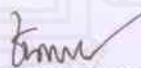
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



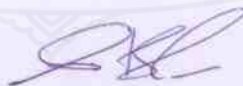
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ดลพร บุญพารอด)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล
เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาววนิษา แก้วอนันต์ รหัสนักศึกษา 2553000072 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ดลพร บุญพารอด ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 93 คน ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศประเภทการจ้าง สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสังกัด ประเภทตำแหน่ง อายุ ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: The Organizational Commitment of Employees of Eastern Technical Engineering Public Company Limited

Author: Miss Wanicha Kaewanan; **ID:** 2553000072;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dollaporn Boonpharod, Associate Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of organizational commitment of employees at Eastern Technical Engineering Public Company Limited; and (2) to compare the organizational commitment of the employees at Eastern Technical Engineering Public Company Limited by personal factors.

The sample of this survey research consisted of 93 employees of Eastern Technical Engineering Public Company Limited, obtained by Taro Yamane formulation and the questionnaire, with the reliability at 95% and the sampling error at 5%. A questionnaire was used as a research tool. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and pair difference test by LSD.

The results of the study revealed that: (1) the overall organizational commitment of the employees at Eastern Technical Engineering Public Company Limited was at a high level; and (2) the employees with different genders, employment statuses, marital statuses and educational levels had no difference in the organizational commitment whereas the employees with different dependency, work titles, ages, income levels and lengths of employment had different level of the organizational commitment with a statistical significance at the level at 0.05.

Keywords: Organizational Commitment, Eastern Technical Engineering Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นอย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์คณพร บุญพารอด ผู้วิจัยซาบซึ่งในความเมตตา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน รวมทั้ง นายสุรินทร์ แก้วอนันต์ และนางสมพิศ แก้วอนันต์ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจในทุกๆ ด้านจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

วนิชา แก้วอนันต์

พฤษภาคม 2557

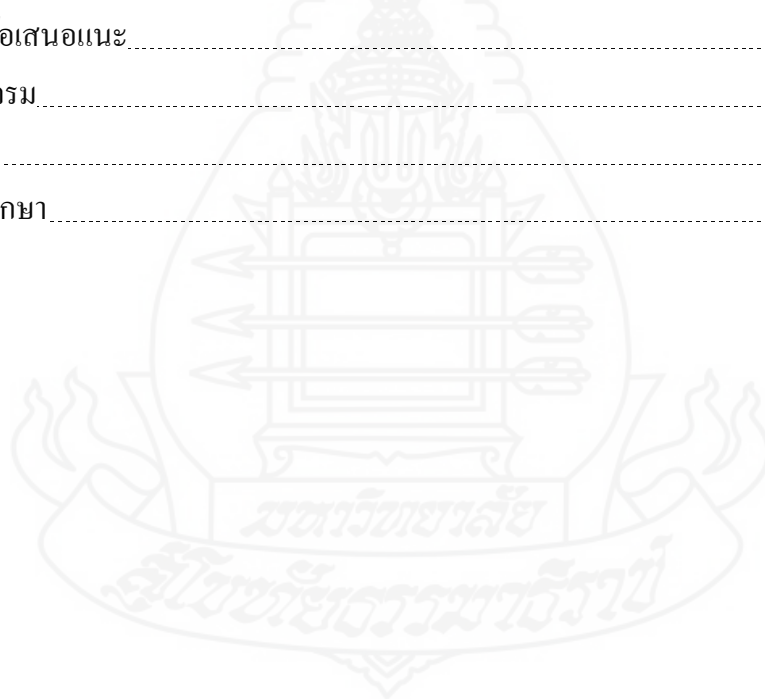


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิด.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน).....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	65
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปการศึกษา.....	66
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน.....	22
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดตามสัดส่วนของพนักงาน.....	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน.....	45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม.....	47
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร.....	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร.....	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร.....	52
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสังกัด.....	53
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ.....	54
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	56
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	59
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับรายได้.....	61
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพใน องค์กรเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยีคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ.....	65

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน.....	11
ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นของความผูกพัน.....	12
ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	25
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)...	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรของตนเองให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้การที่องค์กรต่างๆ จะมีความสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องมีความพร้อมทางด้าน โครงสร้างองค์กรที่มีความสามารถยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมของบุคลากรในองค์กรที่ต้องมีความสามัคคี และพร้อมที่จะร่วมมือกันผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่ทำให้องค์กรสามารถมีการพัฒนาไปข้างหน้าได้สำเร็จด้วยดี และยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ซึ่งมีอยู่หลายด้าน ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ก็นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการบริหารองค์กร ซึ่งหากในองค์กรมีพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน ก็จะส่งผลให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องพิจารณา คือการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเนื่องจากพนักงานเมื่อได้รับการฝึกอบรม มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถจากการทำงานเพิ่มขึ้น ในที่สุดก็มักจะลาออกไปเพราะไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร หรืออาจได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับองค์กร เพราะไม่เพียงแต่การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานเท่านั้น แต่พนักงานก็จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และเต็มประสิทธิภาพ

บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจมายาวนานกว่า 15 ปี โดยประกอบธุรกิจหลักเกี่ยวกับ รับปรึกษา ดำเนินการออกแบบ จัดทำ ก่อสร้างติดตั้ง และพัฒนา ปรับปรุงขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูง ระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูงใต้ดิน ระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ ระบบวิศวกรรมประกอบอาคาร ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง งานก่อสร้างติดตั้งเสาส่งสัญญาณระบบโทรคมนาคม งานติดตั้งอุปกรณ์ระบบชุมสายโครงข่ายสื่อสาร งานติดตั้งอุปกรณ์

และระบบ Fiber Optic System (Outside Plant) งานก่อสร้างอาคาร งานบริหารจัดการแรงงาน (Manpower) งานบันทึกข้อมูล งานระบบจดหน่วย บริการให้เช่ารถยนต์พร้อมพนักงานขับรถ และงานขายสินค้าอุปกรณ์ไฟฟ้าให้หน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และนิติบุคคล ตลอดจนรับเป็นผู้ดำเนินการงานด้านติดต่อประสานงานระหว่างผู้ว่าจ้างและหน่วยงานราชการในการดำเนินงานจนแล้วเสร็จโครงการ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบคุณภาพ จากข้อมูลผลประกอบการพบว่า บริษัทฯ มีผลประกอบการที่เติบโตขึ้นในทุกๆ ปี ทำให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เมื่องานเพิ่มขึ้น คนก็ต้องเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ต้องสรรหาพนักงานใหม่เป็นจำนวนมาก แต่เมื่อรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาเพียงไม่นาน พนักงานเหล่านั้นก็ตัดสินใจลาออกไป บริษัทฯ ต้องประสบปัญหาการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่อง กระทบต่อระบบการบริหารงานภายในของบริษัทฯ และกระทบต่อองค์กรในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทำให้ระบบงานไม่ต่อเนื่อง พนักงานต้องแบกรับภาระงานแทนพนักงานที่ลาออกไป การทำงานจึงเป็นไปด้วยความล่าช้า กระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพนักงานในองค์กร มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่องค์กรควรจะทำให้มีความสำคัญ และเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงว่าพนักงานบริษัทฯ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการบริหารพนักงานและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

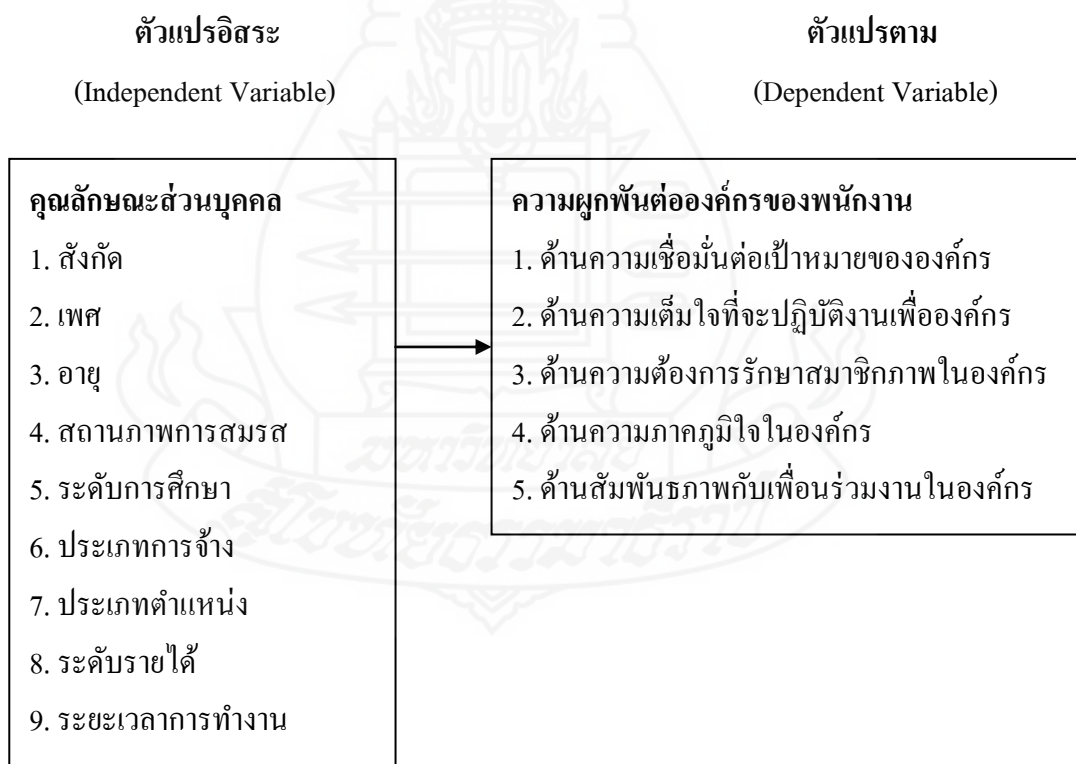
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มาบูรณาการ จึงกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สังกัด เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง ประเภทตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 121 คน สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานี จำนวน 95 คน และสังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 คน (ข้อมูลมาจากฝ่ายทะเบียนบุคคลของบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2557)

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยในการศึกษาจะศึกษารอบคลุมในเรื่องแนวคิด และทฤษฎีความผูกพันประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในส่วนสำนักงานสุราษฎร์ธานีและสำนักงานกรุงเทพมหานคร

5.4 ระยะเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยระหว่าง เดือน มกราคม พ.ศ 2557- เมษายน พ.ศ. 2557

6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานีและสำนักงานกรุงเทพมหานคร

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีต่อบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6.2.1 ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในบริษัท พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายค่านิยม และวัฒนธรรมของบริษัทที่กำหนดไว้พร้อมสนับสนุนกิจการของบริษัทและรับไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ด้วยความเต็มใจมีความเชื่อว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย

6.2.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศตนเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อบริษัท และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของบริษัท

6.2.3 ความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในบริษัทตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของบริษัท เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าบริษัทจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในภาวะวิกฤติ

6.2.4 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง มีความภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจในองค์กรของตนเอง

6.2.5 ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บุคลากรในองค์กรมีความจริงใจต่อกันมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ไม่ได้รับความยุ่งยากในการทำงานจากบุคลากรในองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกัน โดยสรุปได้ดังนี้

สุพานี สฤญวณิช (2549: 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเราเช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

สันติชัย อินทรอ่อน (2557: Online) ได้ศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการและหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เวลบอร์น (Welbourne) (2557: Online) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ให้ง่าย ๆ คือ สิ่งที่ยังบอกว่าคุณงานทำอะไรในขณะที่ทำงาน (What people do at work) โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่า พนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง บางคนต้องรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ โดยตรง บางคนมีบทบาทรับผิดชอบต่องานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานบางคนรับผิดชอบในฐานะเจ้าของธุรกิจหรืออีกหลาย ๆ คนต้องเรียนรู้และพัฒนาเพราะเป็นสายงานอาชีพตนเอง ขณะที่อีกหลายคนต้องรับผิดชอบต่องานเพราะเป็นสมาชิกในองค์กร

คอร์ปโปเรท ลีเดอร์ชิพ คOUNCIL (Corporate Leadership Council) (2557: Online) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือต้องใจกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

เบอร์เนทท์ (Bernethal) (2557: Online) ให้คำนิยามของพนักงานที่มี Engagement ว่า พนักงานมีความรู้สึก Engage เมื่อพวกเขาค้นพบว่าตนเองมีความหมายและมีแรงจูงใจจากงานของตนเอง เมื่อได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนอื่นในเชิงบวก และได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีประสิทธิภาพ

พิชิต เทพวรรณ (2554: 174 – 175) ได้ศึกษา ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้ที่น่าสนใจหลายท่านดังนี้

ชาร์ลส์ (Charles, 2006: 174) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (Tower, 2007: 174) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทาวเวอร์ (Tower, 2007: 174) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

ดีวิลอปเมนต์ไดเมนชัน อินเตอร์เนชันแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดยความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

ความเชื่อ (Believe) (2557: Online) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันในงาน

คุณค่า (Value) (2557: Online) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการแต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้นว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

เฮร์สคอฟิทซ์และเมียร์ (Herscovith and Meryer, 2002: 175) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชูลตซ์และชูลตซ์ (Schultz and Schultz, 2002: 175) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือที่ทำอยู่

เมทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 2003: 173) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

วิเชียร วิทญูตม (2547: 36) ได้ให้คำจำกัดความ ความผูกพันกับองค์กร ว่า คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรพนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และ

จงรักภักดี(Loyalty) ต่อดองค์การใคร่ จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ トラบเท่าที่องค์การยังสร้าง ความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ พนักงานก็มี แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การได้มาก

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 105 – 107) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป โดยนักวิชาการได้อธิบาย ความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์การไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งมีความ สอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ยู่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพัน ของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงานระดับ เดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์การที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billing ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้ พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของ ความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความ ผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ชิดตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ชิดกัน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ชิดกัน นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

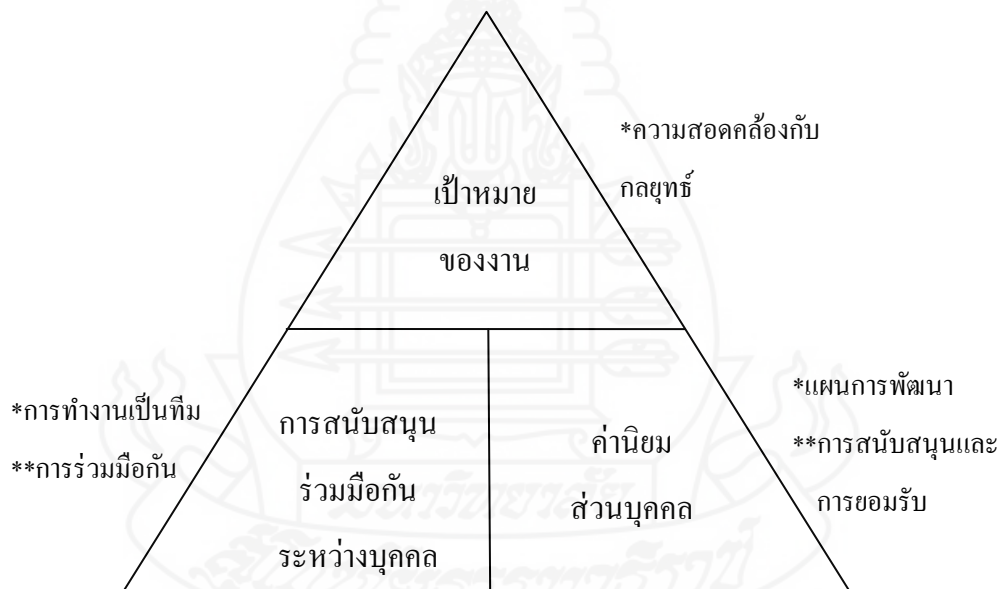
3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554: 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่อง

ความผูกพันของพนักงาน ต้องการดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน และได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value), เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement)

ที่มา: พิชิต เทพวรรณ 2554: 177

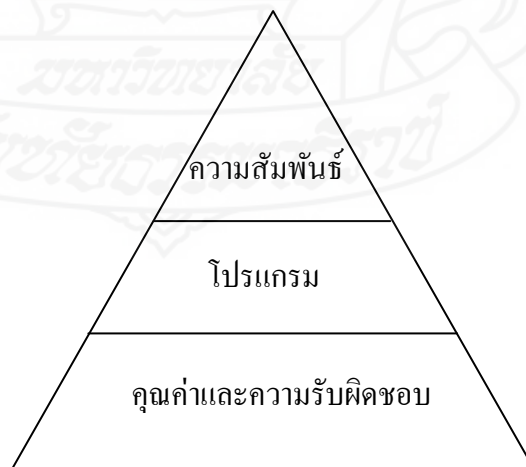
จากภาพที่ 2.1 แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อทั้งงานการมอบอำนาจ (Empowerment) คือพนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development Plans) คือพนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจกันได้ ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities), โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

สามารถอธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้นกล่าว คือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงาน ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่่างไรก็ตาม ในบางองค์กรที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัด จึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน เพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

ในการพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การทำงานด้วยตนเอง (Work Itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน
3. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที้องค์กรต้องการจะได้รับ
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงาน (Opportunities for Contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและ

ส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรด้วย

การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อที่จะสะท้อนให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร ตลอดจนทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มของความผูกพันในงานของพนักงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด ทั้งนี้เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากกลยุทธ์ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานยังสามารถทำได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นสามารถเรียนรู้ได้จากทั้งภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของกลุ่ม หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะสามารถทำให้ผู้บริหารทราบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพันโดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

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

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่งซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์การค่อนข้างยาว
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์การ มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานและการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้อำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ
2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การเนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การตราบที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทตีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น
3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์การจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์การ

เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่
ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร
ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่
พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การ
ได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง
สร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมาย
ของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มี
เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีใน
ผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิด ดังนี้
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 123 – 129) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอัน
ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และ
ปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัย
อยู่ 3 ประการ คือ

1.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน
ดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการ
ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมาก
ขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความ
พึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้ง
เกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่
จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความ
พึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มี

ลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปรกติ ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เชวณปัญหา ปัญหาเรื่องเชวณปัญหากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชวณปัญหากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกันพนักงานในโรงงานที่มีเชวณปัญหาในระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื้อหน้างานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้ มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็ คือคนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปรกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องการนมากนัก็จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

1.3.2 ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามือ รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น

ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

5. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

6. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

1.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนิใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และ

ความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะนำในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2557: Online) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีดังนี้

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิตความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ส่วน คือ ตัวพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กรหรือบริษัท และถ้าเกิดความผูกพันเกิดขึ้นก็จะเกิดผลประโยชน์ บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพัน กับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพัน กับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน

พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร	พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร
1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานต่ำ	1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง
2. เข้าร่วมในกิจกรรมเสมอ	2. หลบหลีก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. ตั้งใจทำงาน โดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด	3. ทำไปวัน ๆ
4. เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่	4. ทำเฉพาะงานตนเอง
5. อยากทำให้บรรลุเป้าหมาย	5. ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน
6. ใช้ทรัพยากรของบริษัท โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	6. ใช้ทรัพยากรบริษัท โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า
7. พุดถึงบริษัทในทางสร้างสรรค์	7. พุดถึงบริษัทในทางที่ไม่สร้างสรรค์
8. อยากเห็นบริษัทเติบโต	8. อยากลาออก ไปหางานใหม่

ที่มา: ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ 2557: Online

เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารงาน โดยจำแนกตามปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ

1. การสร้างความผูกพันจากพนักงาน

ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถูกต้อง ไม่ลัดขั้นตอนเพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานดี ผลการประเมินประจำปีจะดีไปด้วย

ปฏิบัติตามกฎของบริษัท เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนพนักงานคนอื่น หรือกับพนักงานใหม่เพื่อจะได้ไม่โดนใบเตือน เพราะมีผลต่อการประเมินอาจโดนหักคะแนนความประพฤติได้ให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. การสร้างความผูกพันจากหัวหน้างาน

ใส่ใจลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความสามัคคีในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้ลูกน้องเกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงาน เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนา

อย่างต่อเนื่องสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น Team Building ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในการบริหารงาน

3. การสร้างความผูกพันจากองค์การหรือหน่วยงาน

รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ จ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และมีเงินเก็บบ้าง ทส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักของอาชีวอนามัยและปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ในหน่วยงานต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน จัดระบบบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น ไม่เน้นกฎระเบียบมากเกินไปจนพนักงานรู้สึกกดดัน หรือโดนจ้องจับผิด

ชรินทร์ งามกมล (2557: Online) ได้สรุปคำบรรยายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจะพิจารณาใน 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันของบุคลากร คือ องค์การจะมีวิธีอย่างไรในการสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยการเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลกร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และการประเมินความผูกพันของบุคลากร

1.1 การเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร โดยการกำหนดปัจจัยความผูกพัน ความพอใจการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากร และระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานบุคลากร และระบบค่าตอบแทนแรงจูงใจ

1.2 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยการพัฒนาและระบบการเรียนรู้สำหรับบุคลากรการพัฒนาและระบบการเรียนรู้สำหรับผู้นำและการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานและแผนการสืบทอดตำแหน่ง

1.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากร และการนำผลประเมินมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ

2. สภาพแวดล้อมของบุคลากร องค์การมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิผลและที่สนับสนุนบุคลากร โดยดูจากขีดความสามารถและอัตรากำลังคน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากร

2.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร จะมีการประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การสรรหาว่าจ้าง วางตำแหน่ง รักษาพนักงานใหม่ การบริหารและจัดบุคลากรให้้องค์การบรรลุผลและการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 บรรยากาศการทำงานบุคลากร โดยการจัดการสถานที่ทำงานให้มี สุขอนามัยปลอดภัย การป้องกันภัย และการสนับสนุนบุคลากรด้วยนโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์

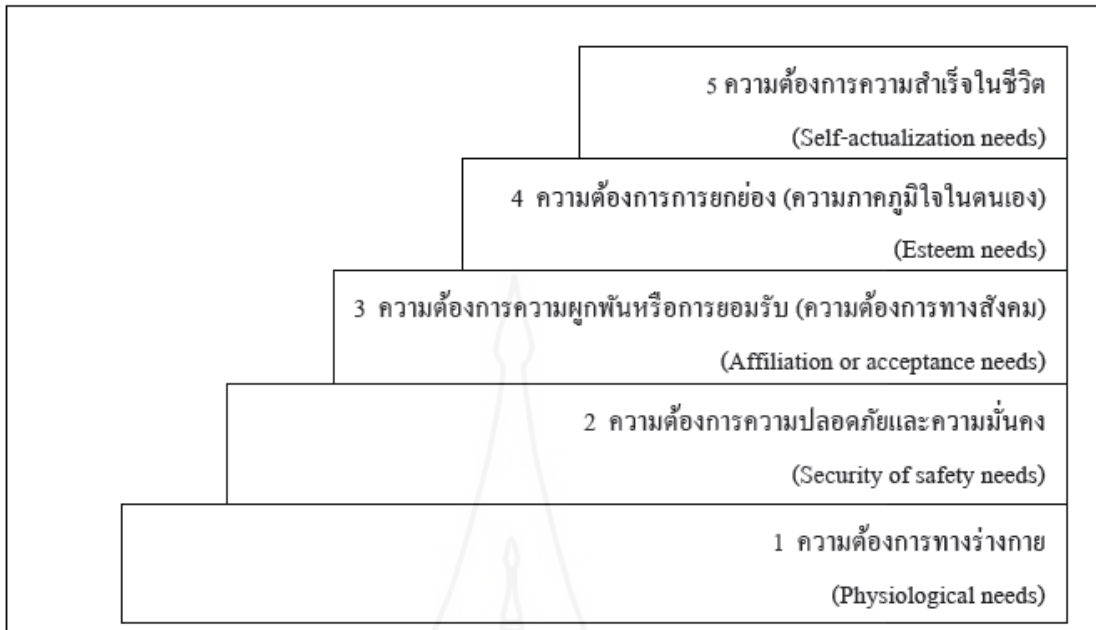
2.3 สรุปปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับ ปัจจัยต่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้งและขนาดของ หน่วยงาน

สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือด้านจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความ เข้าใจที่ดีต่อกันระหว่าง พนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน ส่งผลทำให้องค์กร หรือ หน่วยงาน มีการเจริญเติบโต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและเร่ง เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร หรือหน่วยงานของท่าน การกำหนดบทบาทขององค์กร แนวคิดของสมาชิกในองค์กร สร้างให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างความผูกพันให้ เกิดขึ้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารงาน

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 90 - 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความ ต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูง ในที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับ ขึ้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.3 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548: 89

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security of safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of acceptance needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

1.4.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ริงสรרך ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตาม

ทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.4.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

วิเชียร วิทยอุดม(2550: 188 – 189)ได้กล่าวถึงเฟรดคอร์ก เฮอรัลด์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นเองเขาได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีการจูงใจ โดยการทำการสอบถามนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบคำถามให้อธิบายถึงรายละเอียด เมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้งพอใจและไม่พอใจ เพราะเขามีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ การที่แต่ละคนคิดว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีนั้น มีตัวแปรหลายปัจจัย

1. เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายนอกของงานเรียกว่าปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance of Hygiene Factors) อันเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 10 ปัจจัย คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารบริษัท
- 1.2 เทคนิคการควบคุมดูแล
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.6 เงินเดือน

1.7 ความมั่นคงในงาน

1.8 ชีวิตส่วนตัว

1.9 สภาพการทำงาน

1.10 สถานภาพ

2. เป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงาน โดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ลักษณะของงาน

2.4 ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าส่วนบุคคล

2.5 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา เฮอรัสเบิร์กยืนยันว่า กระบวนการจูงใจจะประกอบไปด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกผู้บริการต้องมั่นใจว่าปัจจัยค่าจูงใจหรือ ปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน และการบังคับบัญชาและเทคนิคการควบคุมดูแลจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สองเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง ทุกคนจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮอรัสเบิร์กได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ แต่สามารถที่จะสร้างความไม่พอใจในงานได้

ปัจจัยควบคู่ทั้ง 2 ปัจจัย ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานต้องลาออกจากงานไป

1.4.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's

Achievement Motivation Theory)

วิเชียร วิทษอุดม (2547: 169–172) ได้กล่าวถึงนักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตาม

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขทางสบาย และความต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้าย ๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้ เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่งคือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มข้นในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มข้นทางอารมณ์ มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจจะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้จากการวิจัยของแม็กเคิลเลนด์ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูง ได้ดังนี้

1.1 บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

1.2 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิเศษทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

1.3 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้ มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างงานที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนสูง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเอง แทนที่จะเป็น

ผลจากการดำเนินงานของคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้มาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ การช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้ ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ

2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มากที่สุดนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือเป็นความต้องการที่ยะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่ง

ที่จนได้กระทำการสิ่งใดๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง พยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะ มุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะ ใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่นๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝหาคำแทนที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่คนกลุ่มนี้จะรู้สึก ว่ามีแรงจูงใจ ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาท ต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อใน ระบบที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆ และ พร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร

ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนา จากความพยายามที่ มีอิทธิพลเหนือ และต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่ มีคุณลักษณะดังนี้

3.1 มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มี การแข่งขัน

3.2 การแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขา ครอบงำได้

3.3 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบคือ บุคคลและองค์กร บุคคลที่มีความ ต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการจะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงถึง ความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขา เป็นการส่วนตัว มากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์กร ต้องถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์กรสูง จะเป็นบุคคล ที่มุ่งการทำงานส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบ ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กร พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวมอีกด้วย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจหลายๆ ทฤษฎี เพื่อช่วยใน การคิดหาวิธีการจูงใจพนักงานพวกเขาสามารถจะสนองตอบความต้องการได้ในหลายๆ ทาง เช่น การเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ การทำทายความอิสระในการทำงาน เงินตอบแทนหรือตำแหน่งงาน และแรงจูงใจในการทำงานคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่ง

กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการตอบสนองทั้งองค์กรและพนักงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องเข้าใจหลักทฤษฎีการจูงใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

2.1 ประวัติความเป็นมา

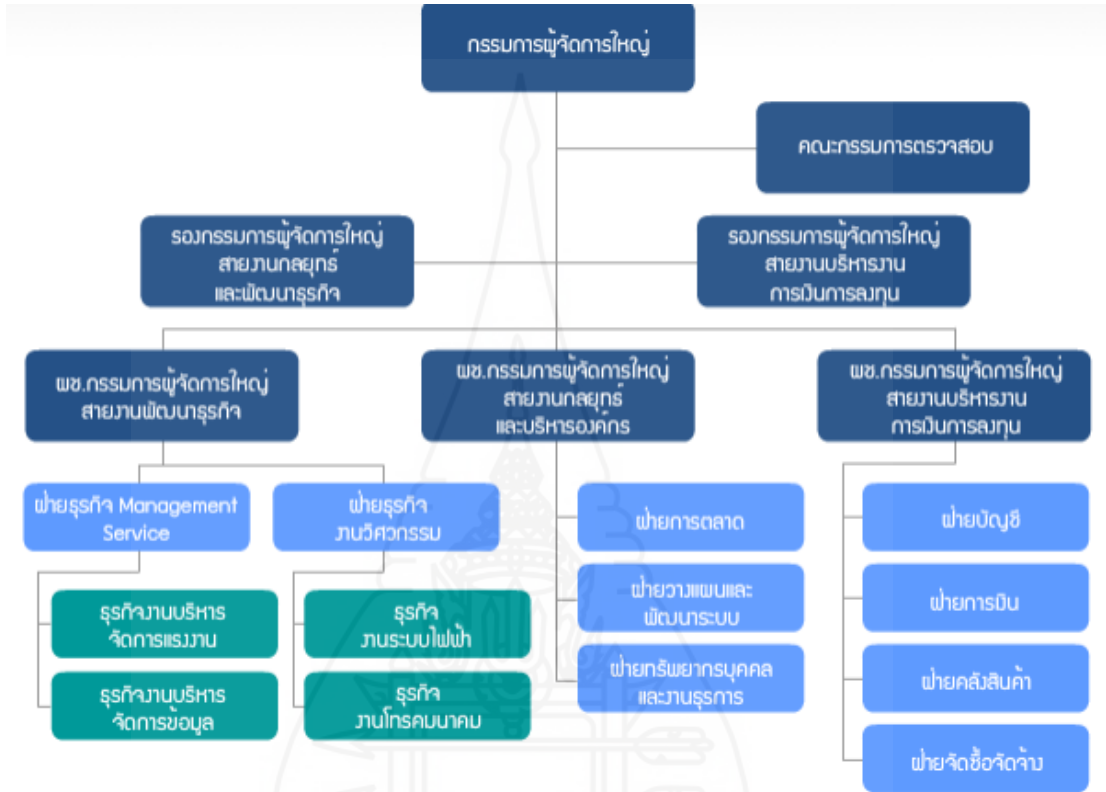
บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2540 โดยคุณไรวินท์ เลขรนนท์ ด้วยทุนจดทะเบียน 131 ล้านบาท ประกอบธุรกิจหลักเกี่ยวกับ รับประทานสำรวจออกแบบ จัดทำ ก่อสร้างติดตั้ง และพัฒนาปรับปรุงขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูง ระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูงใต้ดิน ระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ ระบบวิศวกรรมประกอบอาคาร ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง งานก่อสร้างติดตั้งเสาตงสัญญาณระบบโทรคมนาคม งานติดตั้งอุปกรณ์ระบบชุมสายโครงข่ายสื่อสาร งานติดตั้งอุปกรณ์และระบบ Fiber Optic System (Outside Plant) งานก่อสร้างอาคาร งานบริหารจัดการแรงงาน (Manpower) งานบันทึกข้อมูล งานระบบจดหน่วยบริการให้เช่ารถยนต์ พร้อมพนักงานขับรถ และงานขายสินค้าอุปกรณ์ไฟฟ้า ให้หน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และนิติบุคคล ตลอดจนรับเป็นผู้ดำเนินการงานด้านติดต่อประสานงานระหว่างผู้ว่าจ้างและหน่วย งานราชการในการดำเนินงานจนแล้วเสร็จ โครงการ โดยทีมงานซึ่งมีประสบการณ์ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2.2 ระบบมาตรฐานการดำเนินงาน

บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสนองความต้องการของลูกค้า โดยมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพผลงาน และสร้างคามพึงพอใจให้กับลูกค้า ตลอดจนการสื่อสารให้พนักงานทุกคนในองค์กร ได้ยึดถือปฏิบัติและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001

2.3 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จัดโครงสร้างองค์กรเพื่อการบริหาร โดยแบ่งเป็นสายงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

2.4 กิจกรรมต่อสังคม

2.4.1 กิจกรรม CSR เพื่อสังคม เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2556 บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด(มหาชน) จัดกิจกรรม CSR ประจำปี 2557 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนสังคม โดยในครั้งนี้จัดกิจกรรมนันทนาการ/เลี้ยงอาหารน้องๆที่สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพภาคใต้ (บ้านศรีสุราษฎร์) และบริจาคสิ่งของจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.4.2 รวมน้ำใจสู่เด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2555 บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมบริจาคเงิน ให้กับโครงการร่วมใจช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสชุมชนตลาดท่าทอง อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี เพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาเด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิศิษฐ์ มอญไข่ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อัจฉรา ชูเอน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสถิติแจกแจงไคสแควร์จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านงาน

ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริอาไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการ จำนวน 187 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที่ t-test และค่าสถิติทดสอบเอฟ F-test หากพบว่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 2 ด้านคือด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป อยู่ในระดับปานกลาง โดย

พนักงานราชการที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวงและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวงประชากรเป็นพนักงานการประปา นครหลวง จำนวน 3,953 คน โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วจำนวน 50 ชุด ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานการประปา นครหลวงมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง ระดับแรกคือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นระดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจในและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงบวก

จักรกฤษณ์ ปืออาทิตย์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร : กรณี การกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพันธะผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ

บุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้ที่ปรึกษาการจัดการ/ อำนวยการภายใต้ รวมถึงการกำหนดนโยบาย แผนและทิศทางให้กับการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่สายงานที่มีผู้ว่าการฯ คูแบร์รับผิดชอบด้านบริหารประกอบด้วย 4 สายงาน คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายกีฬาอาชีพและสิทธิประโยชน์และ ฝ่ายส่งเสริมกีฬา โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน จากประชากรทั้งสิ้น 346 คน การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าทางสถิติในการทดสอบคือ แสดงผลระดับพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแสดงผลความแตกต่างของระดับพันธะผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการกีฬาแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันสถิติที่ใช้ คือ ค่า t-test และ One-Way ANOVA แสดงผลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแสดงผลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ณัฐชัย อุโหม (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของปัจจัยด้านลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ภายในธนาคาร ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายการตลาด ฝ่ายสินเชื่อ ฝ่ายIMPORT-EXPORT ฝ่ายวางแผนและพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายประเมินราคาที่ดิน ฝ่ายฝาก-ถอน ฝ่ายค้าประกัน ละฝ่ายศูนย์สินเชื่ออุปโภค-บริโภค โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 447 คน การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย มีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับสูง เห็นด้วยมากกับลักษณะงาน และมีความเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิทธิพล ชีระภาพ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน

กองบัญชาการตำรวจนครบาล การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผู้ศึกษาคำเนิการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในองค์กร จำนวน 75 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความผูกพันต่อองค์กรมากโดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรมาก มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้น ปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วก็ตาม ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ความยินดีปฏิบัติตามนโยบายของแผนกธุรการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้นในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมในแผนก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมขึ้นอยู่กับด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรซึ่งพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ดี ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวเป็นกรอบในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในงานศึกษานี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี-คอลล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 121 คน สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานี จำนวน 95 คน และสังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดย n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร ($N=121$)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{121}{1 + 121(0.05)^2} \\ &= 92.90 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 93 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Method) การเลือกตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชากร จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยวิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสังกัด แล้วสุ่มจากแต่ละชั้นภูมิ เมื่อพิจารณาขนาดตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท 93 คน สามารถกำหนดสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนจำนวนพนักงาน} &= \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากร}} \\ &= \frac{93}{121} \\ &= 0.769 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัด ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละสังกัดต่อไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดตามสัดส่วนของพนักงาน

ลำดับที่	สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานสุราษฎร์ธานี	95	73
2	สำนักงานกรุงเทพมหานคร	26	20
	รวม	121	93

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นคำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

สังกัด	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
เพศ	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
อายุ	ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
สถานภาพสมรส	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
ระดับการศึกษาสูงสุด	ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ประเภทการจ้าง	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
ประเภทตำแหน่ง	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
รายได้ต่อเดือน	ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระยะเวลาทำงาน	ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ข้อคำถามทั้งหมด ใช้คำถามปลายปิดแบบ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดแบบ Likert Scale โดยพิจารณาข้อมูลแบบช่วง (Interval Scale)

- 1) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3) ด้านความต้องการรักษาสมาชิกในองค์กร
- 4) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
- 5) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งคำตอบทั้งหมดใช้คำถามปลายปิดแบบ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดแบบ Likert Scale โดยพิจารณาข้อมูลแบบช่วง (Interval Scale) การให้คะแนนมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วาณิชย์ปัญญา 2549: 74) จะยึดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.8	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 15 เมษายน 2557 ด้วยวิธีการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการทดลองใช้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 93 คน ที่บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

3.2 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งมอบแบบสอบถามด้วยตัวเองและส่งมอบแบบสอบถามผ่านทางพนักงานประสานงานของแต่ละสังกัดในบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และนำแบบสอบถามไปคิดคะแนนโดยแปลงข้อมูลเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

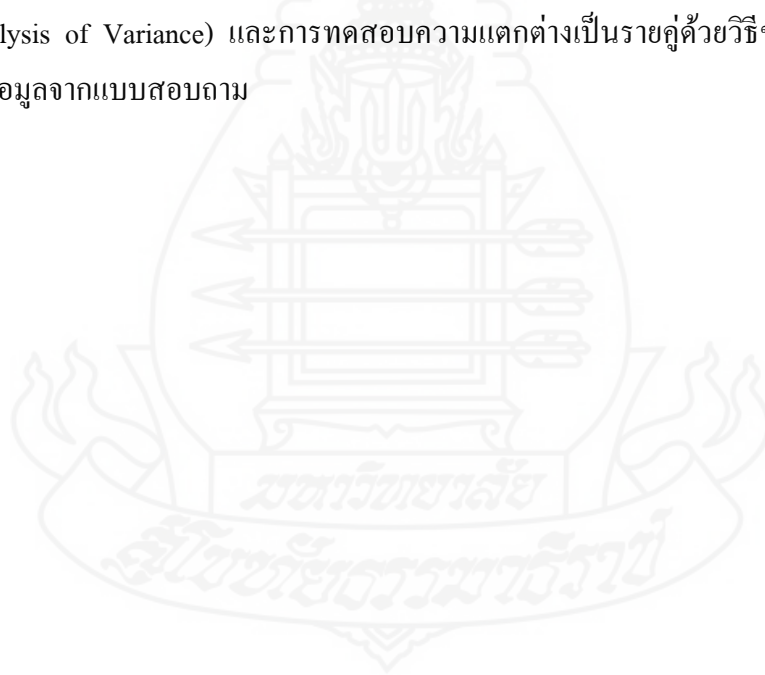
4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่

4.2.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาสถิติทดสอบที (t - test) สถิติทดสอบเอฟ (F - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อแปลข้อมูลจากแบบสอบถาม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ

Sig. หมายถึง ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี
เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)**

คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาประกอบด้วย สังกัด เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง ประเภทตำแหน่ง ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=93)	ร้อยละ (100.00)
สังกัด	สำนักงานสุราษฎร์ธานี	73	78.50
	สำนักงานกรุงเทพมหานคร	20	21.50
เพศ	ชาย	25	26.90
	หญิง	68	73.10
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	2	2.20
	25 – 30 ปี	56	60.20
	31 – 40 ปี	33	35.50
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	2.20
สถานภาพการสมรส	โสด	73	78.50
	สมรส	17	18.30
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.20
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	2.20
	ปริญญาตรี	83	89.20
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	7.50
ประเภทการจ้าง	พนักงานประจำ	89	95.70
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	4	4.30
ประเภทตำแหน่ง	ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก	19	20.40
	พนักงาน	74	79.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=93)	ร้อยละ (100.00)
ระดับรายได้	10,000 – 15,000 บาท	54	58.10
	15,001 – 20,000 บาท	21	22.60
	มากกว่า 20,000 บาท	18	19.40
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	22	23.70
	1 – 5 ปี	62	66.70
	6 – 10 ปี	9	9.70

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังนี้

สังกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 และสังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 อายุน้อยกว่า 25 ปี และ มากกว่า 41 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่โสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมาคือ สมรสแล้ว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และน้อยที่สุดมีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ประเภทการจ้าง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่บรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 และเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ประเภทตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับพนักงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 และมีตำแหน่งอยู่ในระดับผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40

ระดับรายได้ พบว่า พนักงานมากที่สุดมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมาคือ มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และน้อยที่สุด มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานมากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด(มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	3.57	0.46	มาก
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.80	0.56	มาก
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	3.54	0.57	มาก
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.73	0.55	มาก
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.12	0.67	มาก
รวม	3.75	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=3.80$) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=3.73$) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 เชื่อมั่นการทำงานต่อเป้าหมายขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.83	0.54	มาก
2 ยอมรับการวางแผนการพัฒนางานองค์กร	3.61	0.63	มาก
3 องค์กรมีการบริหารงานเหมาะสมแล้ว	3.38	0.62	มาก
4 เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	3.61	0.68	มาก
5 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ	3.49	0.70	ปานกลาง
6 ท่านพูดถึงความเชื่อมั่นที่ท่านปฏิบัติงานให้บุคคลอื่นได้รับทราบ	3.54	0.64	มาก
รวม	3.57	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 5 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เชื่อมั่นการทำงานต่อเป้าหมายขององค์กรที่เป็นอยู่ใน

ปัจจุบัน ($\bar{X}=3.83$) รองลงมาคือ ขอมรับการวางแผนการพัฒนางานองค์กรและเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม	4.03	0.68	มาก
2	เต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน หากงานยังไม่เสร็จ	3.84	0.75	มาก
3	ได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่มีรู้สึกลำเอียง	3.54	0.77	มาก
4	ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.73	0.71	มาก
5	รักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้	3.76	0.76	มาก
6	ปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน	3.87	0.70	มาก
	รวม	3.80	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ($\bar{X}=3.87$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่มีรู้สึกลำเอียง ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

	ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.03	0.65	มาก
2	ยอมที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อให้ได้อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป	3.64	0.67	มาก
3	พอใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ดำรงอยู่	3.63	0.72	มาก
4	ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.19	0.89	ปานกลาง
5	แม้ว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรจะไม่ตรงกับความต้องการของท่าน แต่ท่านมุ่งมั่นจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.48	0.72	ปานกลาง
6	ท่านปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่	3.23	0.76	ปานกลาง
	รวม	3.54	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ยอมที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อให้ได้อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป ($\bar{X}=3.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X}=3.19$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

	ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.82	0.65	มาก
2	ท่านพูดถึงข้อดีขององค์กรให้เพื่อนๆฟังเสมอ	3.64	0.80	มาก
3	อยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้	3.55	0.80	มาก
4	มีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่นๆ	3.50	0.67	มาก
5	รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี	3.94	0.65	มาก
6	มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน	3.90	0.71	มาก
	รวม	3.73	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ($\bar{X}=3.90$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่นๆ ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

	ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน	4.31	0.75	มาก
2	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.68	มาก
3	มีการแก้ปัญหาาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว	4.06	0.75	มาก
4	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อท่าน	4.12	0.84	มาก
5	ได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.16	0.76	มาก
6	บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความจริงใจต่อกัน	3.84	0.87	มาก
	รวม	4.12	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}=3.84$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สังกัด เพศ ประเภทการจ้าง และประเภทตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.8 – 4.20

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสังกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	สังกัด	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	สุราษฎร์ธานี	73.00	3.53	0.49	-2.230*	0.030
	กรุงเทพมหานคร	20.00	3.72	0.28		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	สุราษฎร์ธานี	73.00	3.76	0.59	-1.329	0.191
	กรุงเทพมหานคร	20.00	3.92	0.44		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	สุราษฎร์ธานี	73.00	3.48	0.61	-2.338*	0.023
	กรุงเทพมหานคร	20.00	3.73	0.36		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	สุราษฎร์ธานี	73.00	3.71	0.58	-0.477	0.636
	กรุงเทพมหานคร	20.00	3.77	0.43		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	สุราษฎร์ธานี	73.00	4.11	0.70	-0.107	0.916
	กรุงเทพมหานคร	20.00	4.13	0.61		
รวม	สุราษฎร์ธานี	73.00	3.72	0.47	-1.524	0.134
	กรุงเทพมหานคร	20.00	3.85	0.31		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ชาย	25.00	3.50	0.57	-0.831	0.412
	หญิง	68.00	3.60	0.42		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ชาย	25.00	3.89	0.59	0.948	0.349
	หญิง	68.00	3.76	0.56		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	ชาย	25.00	3.36	0.68	-1.571	0.125
	หญิง	68.00	3.60	0.52		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ชาย	25.00	3.70	0.68	-0.229	0.821
	หญิง	68.00	3.74	0.50		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	ชาย	25.00	4.00	0.83	-0.903	0.373
	หญิง	68.00	4.16	0.61		
รวม	ชาย	25.00	3.69	0.53	-0.699	0.489
	หญิง	68.00	3.77	0.41		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามประเภทการจ้าง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ประเภทการจ้าง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ประจำ	89.00	3.58	0.45	0.617	0.579
	สัญญาจ้าง	4.00	3.37	0.67		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ประจำ	89.00	3.80	0.567	0.483	0.660
	สัญญาจ้าง	4.00	3.66	0.561		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	ประจำ	89.00	3.56	0.55	2.073	0.124
	สัญญาจ้าง	4.00	2.87	0.66		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ประจำ	89.00	3.74	0.54	0.729	0.516
	สัญญาจ้าง	4.00	3.50	0.65		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	ประจำ	89.00	4.10	0.68	-1.234	0.292
	สัญญาจ้าง	4.00	4.41	0.48		
รวม	ประจำ	89.00	3.76	0.44	0.856	0.450
	สัญญาจ้าง	4.00	3.56	0.44		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ประเภทตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	3.61	0.41	0.445	0.659
	พนักงาน	74.00	3.56	0.48		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	4.08	0.40	3.175*	0.003
	พนักงาน	74.00	3.72	0.58		
3 ด้านความต้องการรักษาสมัชภาพในองค์กร	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	3.59	0.47	0.576	0.569
	พนักงาน	74.00	3.52	0.60		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	3.90	0.44	1.810	0.079
	พนักงาน	74.00	3.68	0.57		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	4.08	0.51	-0.284	0.778
	พนักงาน	74.00	4.12	0.71		
รวม	ผู้จัดการ/หัวหน้า	19.00	3.85	0.34	1.399	0.170
	พนักงาน	74.00	3.72	0.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2	3.97	0.50	2.293	0.083
	25 – 30 ปี	56	3.77	0.78		
	31 – 40 ปี	33	4.01	0.58		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	4.24	0.55		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2	3.69	0.61	5.182*	0.002
	25 – 30 ปี	56	3.50	0.85		
	31 – 40 ปี	33	3.23	0.85		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	3.44	0.73		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2	4.22	0.34	2.785	0.071
	25 – 30 ปี	56	3.74	0.79		
	31 – 40 ปี	33	3.95	0.63		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	4.18	0.47		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2	3.38	0.62	1.698	0.172
	25 – 30 ปี	56	3.07	0.86		
	31 – 40 ปี	33	3.60	0.86		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	3.95	0.74		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2	3.28	0.38	0.575	0.633
	25 – 30 ปี	56	3.25	0.42		
	31 – 40 ปี	33	3.19	0.46		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	3.23	0.50		
รวม	น้อยกว่า 25 ปี	2	3.71	0.49	2.218	0.092
	25 – 30 ปี	56	3.47	0.74		
	31 – 40 ปี	33	3.60	0.68		
	มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	2	3.81	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมและด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.69	3.50	3.23	3.44
น้อยกว่า 25 ปี	3.69	-	0.19	0.46*	0.25
25 – 30 ปี	3.50	-	-	0.27	0.06
31 – 40 ปี	3.23	-	-	-	-0.22
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	3.44	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	สถานภาพการสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	โสด	73	3.27	0.45	0.621	0.540
	สมรส	17	3.20	0.46		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.19	0.36		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	โสด	73	3.98	0.87	2.123	0.126
	สมรส	17	4.17	0.75		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	4.64	0.69		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	โสด	73	3.29	0.47	0.496	0.611
	สมรส	17	3.21	0.48		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.22	0.37		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	โสด	73	3.28	0.49	0.382	0.684
	สมรส	17	3.19	0.44		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	3.23	0.35		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	โสด	73	3.09	0.62	1.478	0.233
	สมรส	17	2.96	0.60		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	2.94	0.56		
รวม	โสด	73	3.11	0.63	1.042	0.357
	สมรส	17	2.98	0.61		
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	2.93	0.55		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี
เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.18	0.44	1.778	0.157
	ปริญญาตรี	83	3.27	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.32	0.55		
	อื่นๆ	1	3.17	.		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.23	0.48	1.152	0.333
	ปริญญาตรี	83	3.30	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.26	0.36		
	อื่นๆ	1	3.90	.		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิก- ภาพในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.50	0.61	0.383	0.765
	ปริญญาตรี	83	3.42	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.44	0.53		
	อื่นๆ	1	3.70	.		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.96	0.51	0.691	0.560
	ปริญญาตรี	83	3.00	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.95	0.70		
	อื่นๆ	1	3.70	.		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.17	0.48	1.535	0.211
	ปริญญาตรี	83	3.23	0.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.30	0.51		
	อื่นๆ	1	3.90	.		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.97	0.51	0.772	0.513
	ปริญญาตรี	83	3.01	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.96	0.70		
	อื่นๆ	1	3.70	.		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับรายได้	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	10,000 – 15,000 บาท	54	3.52	0.96	1.205	0.305
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.76	0.78		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	3.80	0.48		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	10,000 – 15,000 บาท	54	3.71	1.02	10.238*	0.000
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.31	0.89		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	3.80	0.28		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	10,000 – 15,000 บาท	54	3.89	1.01	0.011	0.989
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.87	1.04		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	4.19	0.81		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	10,000 – 15,000 บาท	54	3.18	0.44	1.846	0.164
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.27	0.49		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	3.32	0.55		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	10,000 – 15,000 บาท	54	3.79	1.02	0.041	0.960
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.77	1.03		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	4.09	0.71		
รวม	10,000 – 15,000 บาท	54	3.62	0.89	1.857	0.162
	15,001 – 20,000 บาท	21	3.60	0.85		
	มากกว่า 20,000 บาท	18	3.84	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

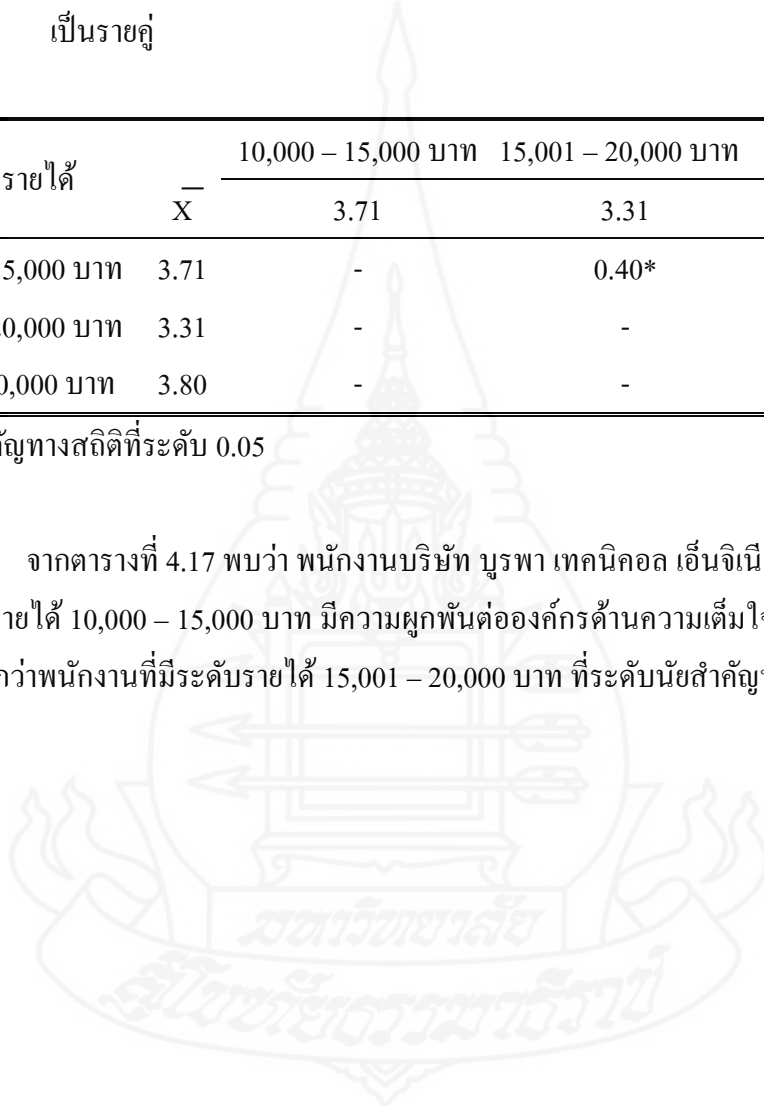
เพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นรายคู่

ระดับรายได้	\bar{X}	10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
		3.71	3.31	3.80
10,000 – 15,000 บาท	3.71	-	0.40*	-0.09
15,001 – 20,000 บาท	3.31	-	-	-0.49
มากกว่า 20,000 บาท	3.80	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระยะเวลาการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.98	0.51	2.803	0.066
	1 – 5 ปี	62	3.78	0.79		
	6 – 10 ปี	9	4.02	0.59		
2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.97	0.55	2.027	0.138
	1 – 5 ปี	62	3.77	0.72		
	6 – 10 ปี	9	4.01	0.60		
3 ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.63	0.61	4.220*	0.018
	1 – 5 ปี	62	3.26	0.66		
	6 – 10 ปี	9	3.95	0.65		
4 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.54	0.59	4.654*	0.012
	1 – 5 ปี	62	3.20	0.64		
	6 – 10 ปี	9	3.70	0.63		
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.29	0.55	0.464	0.630
	1 – 5 ปี	62	3.17	0.78		
	6 – 10 ปี	9	3.51	0.93		
รวม	ต่ำกว่า 1 ปี	22	3.68	0.56	3.197*	0.046
	1 – 5 ปี	62	3.44	0.72		
	6 – 10 ปี	9	3.84	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในภาพรวม ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.19-4.20

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี
		3.63	3.26	3.95
ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	-	0.38*	-0.31
1 – 5 ปี	3.26	-	-	-0.69
6 – 10 ปี	3.95	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้านความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี
		3.54	3.20	3.70
ต่ำกว่า 1 ปี	3.54	-	0.33*	-0.16
1 – 5 ปี	3.20	-	-	-0.50
6 – 10 ปี	3.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ		จำนวน (n=21)	ร้อยละ (100.00)
1	ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	2	9.52
	1.1 ขอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กร		
	1.2 เชื่อว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย		
	1.3 ควรมีการพูดคุยสื่อสารกันทั้งระบบ จากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบนอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบเป้าหมายร่วมกัน		
2	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3	14.29
	2.1 พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ		
	2.2 ห่วงใยต่อความเป็นไปของบริษัท		
	2.3 ไม่เข้าใจในขอบเขตงานอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบงานที่ไม่สำเร็จและล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด		
3	ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	1	4.76
	3.1 ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในบริษัทตลอดไป		
	3.2 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	3.3 มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของบริษัท		
4	ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4	19.05
	4.1 มีความภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้		
	4.2 รู้สึกมีเกียรติและภูมิใจในองค์กรของตน		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=21)	ร้อยละ (100.00)
5 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร 5.1 ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี 5.2 บุคลากรบางฝ่ายในสำนักงานมีความจริงใจต่อกันน้อยมาก 5.3 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง 5.4 ได้รับความยุ่งยากในการทำงานจากบุคลากรในองค์กร 5.5 ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กันภายในองค์กร เช่น กิจกรรม CSR กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์นอกสถานที่ กิจกรรมกีฬา สี่ เป็นต้น	5	23.81
6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี) 6.1 ควรมีการทบทวนและประเมินผลด้านประสิทธิภาพความผูกพันของ พนักงานทั้งระบบ 6.2 พิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพและค่าครองชีพที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน 6.3 จัดสถานที่ในการผ่อนคลาย เช่น ห้องออกกำลังกาย ห้องคาราโอเกะ ห้องสมุด เป็นต้น 6.4 ส่งเสริมพนักงานระดับล่างให้โอกาสไปดูงานนอกสถานที่ 6.5 การส่งเสริมให้ศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานและบุตร 6.6 การเพิ่มหัวข้อในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 6.7 การจัดสรรและคัดสรรคนเข้าทำงาน จัดคนให้พอดีกับงาน 6.8 สํารวจความคิดเห็นของพนักงานทุกๆ 6 เดือน	6	28.57

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ได้สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ในปี 2557 จำนวน 121 คน สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานี จำนวน 95 คน และสังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามแต่ละสังกัด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ สถิติทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

พบว่า พนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 78.50 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.10 อายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.20 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.20 เป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 95.70 ประเภทตำแหน่งเป็นพนักงาน

คิดเป็นร้อยละ 79.60 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.10 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.70

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเพียงข้อการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 5 ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เชื่อมมั่นการทำงานต่อเป้าหมายขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ยอมรับการวางแผนการพัฒนาองค์กรและเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X} = 3.61$)

2) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ($\bar{X} = 3.87$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่รู้สึกลำเอียง ($\bar{X} = 3.54$)

3) ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือยอมที่จะทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.19$)

4) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.90$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านมีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่นๆ ($\bar{X} = 3.50$)

5) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรในองค์กรของท่านมีความจริงจังต่อกัน ($\bar{X} = 3.84$)

1.3.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1) พนักงานที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่สังกัดสุราษฎร์ธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) พนักงานที่มีประเภทการจ้างแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) พนักงานระดับผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าระดับพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5) พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6) พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

7) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

8) พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9) พนักงานที่มีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกันเสมอ มีการแก้ปัญหาหาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวและบุคลากรในองค์กร มีความจริงใจต่อกัน ในด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานยังคงมีความลังเลเมื่อมีผู้มาเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่นที่ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พิเศษย์ มอญไช้ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน และสุนภา คุ้มชัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษา กรมชลประทาน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับมากทุกด้าน

2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1) พนักงานที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่สังกัดสุราษฎร์ธานี อาจเป็นเพราะสังกัดที่อยู่ ระยะเวลา และความใกล้ชิดกับผู้บริหารที่ต่างกันส่งผล

ให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิเศษย์ มอญไช้ (2554: 103-109) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสังกัดที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) พนักงานระดับผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าระดับพนักงาน อาจเป็นเพราะระดับตำแหน่งที่ต่างกัน หน่วยงานต่างกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิเศษย์ มอญไช้ (2554: 103-109) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี อาจเป็นเพราะอายุที่ต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิเศษย์ มอญไช้ (2554: 103-109) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท อาจเป็นเพราะระดับรายได้ที่ต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุนาภา คุ่มชัย (2552: 375-379) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษากรมชลประทาน พบว่าระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี อาจเป็นเพราะระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน ประสบการณ์พบเจอปัญหาในการทำงานต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุนาภา คุ่มชัย (2552: 375-379) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษา กรมชลประทาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้บริหารองค์กรควรเอาใจใส่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทอย่างยาวนาน

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่สังกัดสุราษฎร์ธานี อาจเป็นเพราะสังกัดที่อยู่ ระยะเวลา และความใกล้ชิดกับผู้บริหารซึ่งสำนักงานกรุงเทพมหานครมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่า ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนและทำให้พนักงานที่สังกัดสุราษฎร์ธานียอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างเท่าเทียมกับสำนักงานกรุงเทพมหานคร และองค์กรควรให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานทุกสังกัดอย่างทั่วถึงกันหรือเท่าเทียมกัน ตลอดจนให้ความสนใจเสมอภาคในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานควรจะได้รับเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

3.1.2 พนักงานระดับผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าระดับพนักงาน อาจเป็นเพราะระดับตำแหน่งที่ต่างกัน หน่วยงานต่างกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานระดับพนักงานทั่วไปในด้านความพยายามทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศตนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อบริษัท และมีความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3.1.3 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี อาจเป็นเพราะอายุที่ต่างกัน การทำงานเดิมซ้ำๆ ทำให้ความกระตือรือร้นในการทำงานต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องพยายามทำงานอย่างเต็มที่ โดยอาจมีการปรับอัตราค่าตอบแทน ปรับสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการการศึกษาบุตร เป็นต้น หรือปรับโยกย้ายตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้พนักงานยอมเสียสละอุทิศตนเองเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.1.4 พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001 – 20,000 บาท

อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปเล็งเห็นถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงานและครอบครัว ตลอดจนการขาดความคุ้มค่าในการทำงานที่จะได้รับหากย้ายออกจากองค์กร ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรปรับอัตราค่าตอบแทนในกลุ่มของพนักงานที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท ให้เพียงพอกับค่าครองชีพของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงาน

3.1.5 พนักงานที่มีที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี อาจเป็นเพราะระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน พนักงานเก่ารู้สึกว่าการทำนั้นไม่มีความสำคัญ ไม่มีอิสระ ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันลดลง ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี โดยการเพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าคนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นหลักหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบกับธุรกิจที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อที่จะทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้านใดบ้าง

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- จักรกฤษณ์ ปืออาทิตย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพันธะผูกพันต่อองค์กร: กรณีการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย (ส่วนกลาง) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย
- ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานการประปานครหลวง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ณัฐชัย อุใหม่ (2552) ลักษณะงาน บรรยาการในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร:
กรณีศึกษานักการกรุงเทพมหานคร (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย
- ทินภัทร ศรีคะชินทร์ (2555) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา คณะ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร
- พิจิต เทพวรรณ (2554) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- พิบูล ทีปะปาล (2550) พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร
- วิเชียร วิทญูตม (2554) พฤติกรรมองค์กร นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์
_____ (2550) องค์กรและการจัดการ นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- สถาพร ปิ่นเจริญ (2547) การอบรมเลี้ยงดู: อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
วารสารมจร วิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
8 (15): 44-54
- สวนีย์ แก้วมณี (2549) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การบริหารคน 27: 3
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2549) พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

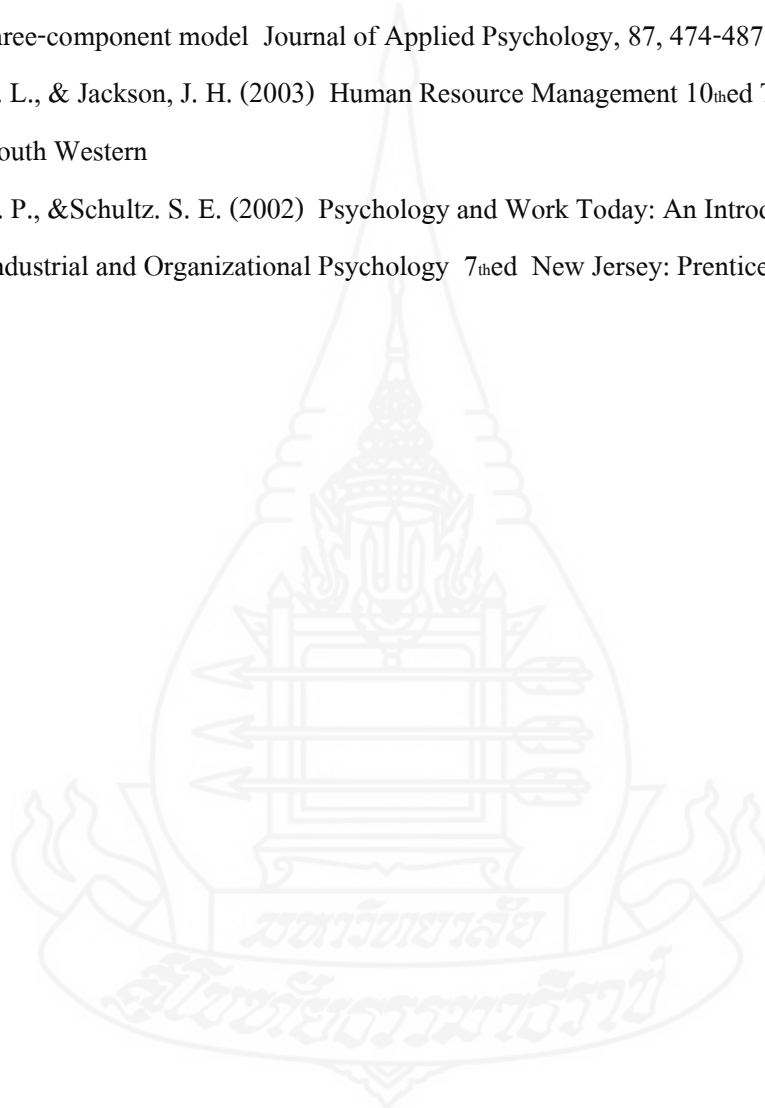
สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร:
โอเดียนสโตร์

Charles, W. (2006, Dec-Jan) Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial
Edge over your rivals Manager Motivation

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002) Commitment to organizational change: Extension of a
three-component model Journal of Applied Psychology, 87, 474-487

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003) Human Resource Management 10thed Thomson-
South Western

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2002) Psychology and Work Today: An Introduction to
Industrial and Organizational Psychology 7thed New Jersey: Prentice - Hall





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



แบบสอบถาม

**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)**

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่อย่างใด

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววนิษา แก้วอนันต์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. สังกัด

สำนักงานสุราษฎร์ธานี

สำนักงานกรุงเทพมหานคร

2. เพศ

ชาย

หญิง

3. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 – 30 ปี

31 – 40 ปี

มากกว่า 41 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ประเภทการจ้าง

พนักงานประจำ

พนักงานตามสัญญาจ้าง

7. ประเภทตำแหน่ง

ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก

พนักงาน

8. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

9. ท่านทำงานที่ บมจ.บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง เป็นเวลา

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง

จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร					
1.1 เชื่อมั่นการทำงานต่อเป้าหมายขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
1.2 ขอมรับการวางแผนการพัฒนางานองค์กร					
1.3 องค์กรมีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว					
1.4 เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร					
1.5 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
1.6 ท่านพูดถึงความเชื่อมั่นที่ท่านปฏิบัติงานให้บุคคลอื่นได้รับทราบ					
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
2.1 ทุ่มเทพความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัล หรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม					
2.2 เต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน หากงานยังไม่เสร็จ					
2.3 ได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่มีรู้สึกลำเอียง					
2.4 ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลสำเร็จของงาน					
2.5 รักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้					
2.6 ปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
3. ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร					
3.1 รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
3.2 ขอมที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อให้ได้อยู่ในองค์กรนี้ต่อไป					
3.3 พอใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรนี้ดำรงอยู่					
3.4 ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3.5 แม้ว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรจะไม่ตรงกับความต้องการของท่าน แต่ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
3.6 ท่านจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่					
4. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร					
4.1 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
4.2 ท่านพูดถึงข้อดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอ					
4.3 อยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในองค์กรนี้					
4.4 มีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่น ๆ					
4.5 รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ดี					
4.6 มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน					
5. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
5.1 เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน					
5.2 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
5.3 มีการแก้ปัญหาพร้อมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว					
5.4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อท่านเสมอ					
5.5 ได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5.6 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความจริงใจต่อกัน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่องค์กรควรดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

- ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร

.....

.....

- ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

.....

.....

- ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

.....

.....

- ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

.....

.....

- ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

.....

.....

- ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววนิษา แก้วอนันต์
วัน เดือน ปีเกิด	27 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	บช.บ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2552
สถานที่ทำงาน	บริษัท บูรพา เทคโนโลยี เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	พนักงานบัญชีตรวจจ่าย

