



ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

นางสาวสิรภัทร เทียนสันเทียะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กلاس จำกัด



นางสาวสิรภัทร เทียนสันเทียะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท
ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

โดย นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิซิตการคำ)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ปรีดา อัดวินิจตระการ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธากุล)

ชื่อ : นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของ
พนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเป
เชียลตี้ กลาส จำกัด
สาขาวิชา : การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันของพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำนวน 191 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการ เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของ พนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

(มีจำนวนทั้งสิ้น 93 หน้า)

คำสำคัญ : ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Siraphat Teansantie
Independent Study Title : Work Characteristic Factors Related to Employee
Engagement in the Organization : A Case Study of
Thai-German Specialty Glass Co., Ltd
Major Field : Industrial Business and Human Resource
Development
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Assistant Professor Dr. Adisak Woraphiwut
Academic Year : 2024

ABSTRACT

The purposes of study of the work characteristic factors related to employee engagement in the organization A case study of Thai-German Specialty Glass Co., Ltd in order to 1) study the level of organizational engagement and 2) study the factor of work characteristics which related to employee engagement. 3) analyze the correlation between work characteristics and organizational commitment among employees. The sample group of this study consist of 191 operational employees at Thai-German Specialty Glass Co., Ltd., that selected by simple random sampling. The data collection tool is a questionnaire. Statistical tools used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and Pearson correlation coefficient.

The result of this research are 1) the overall level of opinions regarding work characteristics is high. 2) the overall level of opinions regarding organizational engagement is high. 3) the comparison of results between the different personal factors found that there is no significant difference in employees engagement levels within the organization. 4) the analysis of the relationship between work characteristics factors and employee engagement in the organization found that high positive correlation in the area of involvement in management. Meanwhile,

the factors of career advancement opportunities, work autonomy and job challenges show a moderate positive correlation.

(Total 93 Pages)

Keywords: Work characteristic, Employee Engagement, Operational Employees



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ได้รับความอนุเคราะห์กรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล รองคณบดีฝ่ายสหกิจศึกษา และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คุณสุปราณี ดลสา รักษาการผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณชยุตม์ ทวีสกุลชัย ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ที่ทำการตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วน และให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา และกัลยาณมิตร ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนตลอดมา รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ เจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับบัณฑิตศึกษา ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ได้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และหากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

สิรภัทร เทียนสันเทียะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
2.4 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย	33
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	35
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	37
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	48
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของ พนักงาน ในองค์กร	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผล.....	53
5.2 อภิปรายผล	54
5.3 ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก ก.....	67
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ	68
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข	73
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)....	74
แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	79
แบบสอบถาม	85
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	91
ประวัติผู้เขียน	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1	จำนวนร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล40
4-2	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน41
4-3	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน42
4-4	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน43
4-5	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน43
4-6	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน44
4-7	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน45
4-8	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร46
4-9	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร47
4-10	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่ จะทุ่มเทเพื่อองค์กร48
4-11	ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศที่แตกต่างกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม49
4-12	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุกับความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร โดยรวม49
4-13	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความผูกพันของ พนักงานในองค์กร โดยรวม49
4-14	ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน กับความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร โดยรวม50
4-15	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของ พนักงานในองค์กร51
4-16	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของ พนักงานในองค์กร โดยรวม51

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 อัตราการลาออกของพนักงานระหว่างปีพ.ศ. 2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน ปี 2567	3
1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2-1 ข้อมูลอัตราการเข้า - ออก ของบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กلاس จำกัด.....	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารกำลังคนและบริหารงาน หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร ทั้งในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แสดงความสามารถตามความต้องการขององค์กร ซึ่งนับเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ที่องค์กรสามารถบริหารและคิดกลยุทธ์เพื่อนำมาสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ ทั้งหมดนี้คือหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นสิ่งหล่อหลอมพนักงานให้รักดีต่อองค์กร และค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาเติมเต็มในส่วนที่องค์กรขาดไปได้อย่างสมบูรณ์

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้นั้นไม่ได้มีเพียงการสรรหาทรัพยากรจากภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการคิดกลยุทธ์วิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้สามารถดึงเอาศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ออกมาสร้างประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กร โดยในการพัฒนาศักยภาพนี้อาจทำได้โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือการจัดกิจกรรมแข่งขันเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมของการพัฒนาขึ้นในองค์กร (พระมหายุทธพิชาญ และคณะ, 2566)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี Productivity ที่สูงกว่าพนักงานที่ไม่ผูกพัน ดังนั้นองค์กรจะต้องพยายามรักษาบุคลากร โดยมุ่งการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้มากที่สุด ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการทำงาน รู้สึกมีส่วนร่วม และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน หากพนักงานขาดความผูกพัน องค์กรจะประสบปัญหาทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และต้นทุนที่เกิดจากอัตราการลาออกที่สูง (อนุดิษฐ์, 2562)

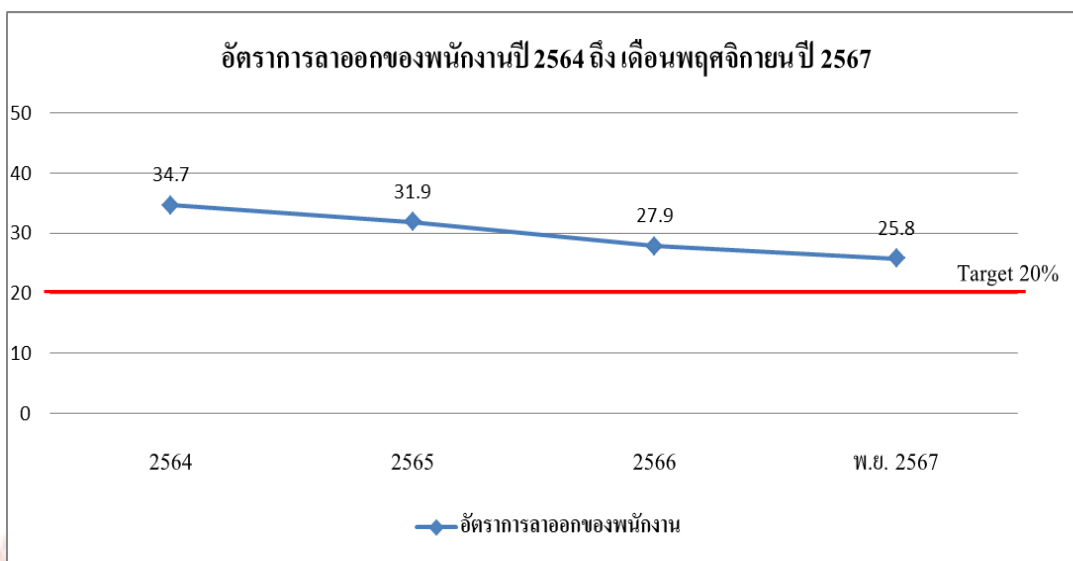
ปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ถือเป็นปัญหาที่สำคัญและพบได้บ่อยในหลายองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งต้องพึ่งพากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนสายการผลิต อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงกว่ามาตรฐานของอุตสาหกรรม นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและ

ประสิทธิภาพในการผลิตแล้ว ยังทำให้องค์กรต้องแบกรับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการสรรหา ฝึกอบรม และการทดแทนบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง

การที่พนักงานลาออกบ่อยครั้งอาจสะท้อนถึงปัญหาความไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจาก ปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผล โดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานในระหว่างการทำงาน หากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตอบ โจทย์ความต้องการของพนักงาน หรือไม่สร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและความท้าทาย ก็อาจนำไปสู่ การลดทอนความพึงพอใจในการทำงาน และในที่สุดอาจทำให้พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันองค์กรกำลังเผชิญปัญหาการลาออกของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีอัตราการลาออกที่สูง สาเหตุเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานในขณะทำงาน ได้แก่ เสียงดังของเครื่องจักร ความร้อน หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา ทำให้ไม่สะดวกสบายในการทำงาน รวมไปถึงการเกิดอุบัติเหตุในงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออก องค์กรจึงต้องสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อมีส่วนช่วยทำให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และ พนักงานส่วนหนึ่งที่ลาออกเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าสำหรับองค์กร ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสูญเสียเงินลงทุนและเวลา ในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความสามารถ และศักยภาพทัดเทียมกับ พนักงานเดิมที่ได้ลาออกไป

จากสถิติการลาออกของพนักงานในช่วงปี 2564 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2567 พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรยังคงสูงกว่ามาตรฐานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งโดยเฉลี่ย อยู่ที่ประมาณ 15 - 20% ต่อปี โดยพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกเป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่องค์กรต้องพึ่งพาอย่างมากในกระบวนการผลิต ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 อัตราการลาออกของพนักงานระหว่างปีพ.ศ. 2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน ปี 2567
(ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด, 2567)

จากภาพที่ 1-1 จะเห็นได้ว่าปัญหาการลาออกของพนักงานยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากอัตราการลาออกยังสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร และเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของพนักงาน อันจะเป็นทิศทางในการพัฒนา แก้ไขปรับปรุงองค์กร และการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ด้านเนื้อหา

1.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.3.1.1.1 เพศ

1.3.1.1.2 อายุ

1.3.1.1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1.1.4 อายุงาน

1.3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ประกอบด้วย

1.3.1.2.1 โอกาสความก้าวหน้าในงาน

1.3.1.2.2 ความมีอิสระในการทำงาน

1.3.1.2.3 ความท้าทายของงาน

1.3.1.2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.3.1.3 ความผูกพันขององค์กรของพนักงาน จากแนวคิดของ Steers and Porter (1983) ประกอบด้วย

1.3.1.3.1 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

1.3.1.3.2 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร

1.3.1.3.3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

1.3.2 ด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาการวิจัย 4 เดือน เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2567 - กุมภาพันธ์ 2568

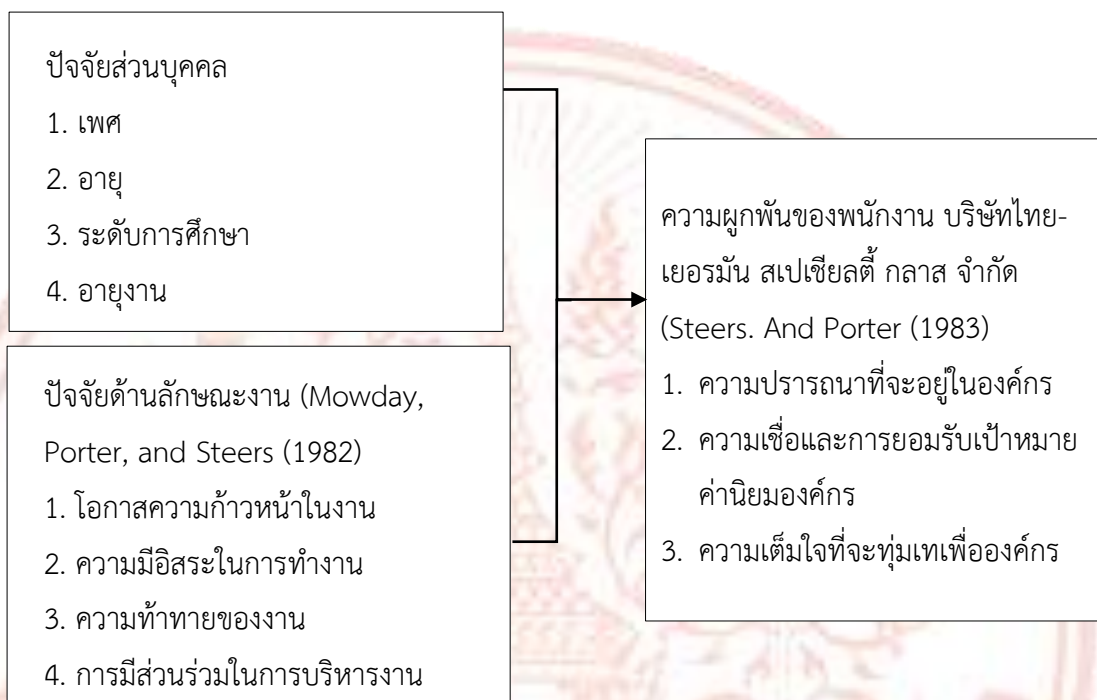
1.3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 367 คน ในระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2567)

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ที่ 0.05 เพื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 191 คน และสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Sampling)

1.3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 บริษัท หมายถึง บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

1.4.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

1.4.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีความพร้อมทั้งทางร่างกายอารมณ์และ จิตใจเพียงพอที่จะทำงานในเวลาใดก็ได้ อีกทั้งยังหมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยความเต็มใจ การอุทิศตน ความพากเพียรความภักดีความกระตือรือร้น การแสดงออกถึงพลังความเชื่อใจใน ทีมงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์และแสดงออกมาโดยไม่มีผลกระทบเชิงลบต่ออาชีพหรือสถานะการทำงาน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของบทบาทการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

1.4.4 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีที่จะบอกกับคนรอบข้างว่าตนเป็นสมาชิก และพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

1.4.5 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับค่านิยม เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4.6 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร

1.4.7 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจาก โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

1.4.8 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับอิสระและอำนาจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.4.9 ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

1.4.10 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเสนอความคิดเห็น การช่วยแก้ปัญหา หรือการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนานโยบายด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ดีในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย โดยแยกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

2.1.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัทฯ ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด (TGSG) เป็นบริษัทสัญชาติไทยที่เชี่ยวชาญด้าน
การผลิตกระจกนิรภัย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน ปีพ.ศ. 2528 จากการร่วมทุนระหว่างนักลงทุน
ชาวไทยและชาวเยอรมัน ได้รับสิทธิบัตรการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การลงทุน (BOI) บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด เป็นผู้ผลิตรายแรกในกลุ่มประเทศ
อาเซียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์จากประเทศออสเตรเลีย AS/NZS 2208:1996
นอกจากนี้ ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้การรับรองมาตรฐานอื่น ๆ เช่น มอก ANSI Z97.1 และ IGCC
เป็นต้น โรงงานผลิตตั้งอยู่ที่ 63 หมู่ 6 ถนนบางนา-ตราด กม.32 ตำบลบ้านระกาศ อำเภอบางบ่อ
จังหวัดสมุทรปราการ โดยบริษัทมี 3 สาขา และดำเนินสายการผลิต 5 ประเภท ได้แก่

1. กระจกนิรภัยชั้นเดียว (TUFF-LITE)
2. กระจกนิรภัยหลายชั้น (LAMI-LITE)
3. กระจกนิรภัยฉนวน (SPACE-LITE)
4. กระจกนิรภัยโค้ง (ARC-LITE)
5. กระจกนิรภัยพิมพ์ลาย (CHROMA-LITE)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยคำนึงถึงความปลอดภัย
สุขภาพ ความสะดวกสบาย และความสวยงามของผู้ใช้งาน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ถูกจัดจำหน่ายทั้ง
ในประเทศและตลาดต่างประเทศ ได้แก่ เอเชีย ออสเตรเลีย แคนาดา แอฟริกาใต้ ยุโรป และอเมริกา

นอกจากนี้ บริษัท TGSG ยังเป็นผู้ผลิตกระจกนิรภัยคุณภาพสูงสำหรับงานก่อสร้าง งานสถาปัตยกรรม การตกแต่งภายใน และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ได้ขยายธุรกิจด้วยการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ Style Inspires by TGSG โดยได้รับการแต่งตั้งจาก Dupont® ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้เป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าภายใต้แบรนด์ Corian® Monteil™ และ Zodiac® แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มนี้ให้บริการออกแบบและผลิตชิ้นงานตามความต้องการของลูกค้า โดยไม่มีข้อจำกัดด้านดีไซน์ หรือวัสดุการใช้งาน ไม่ว่าจะเป็นงานกรุพื้นผิวแนวระนาบ แนวโค้ง งานตัดตรง ตัดโค้ง หรือแม้กระทั่งการพิมพ์และสร้างลวดลายบนพื้นผิว เพื่อตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะตัวของลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์แบบ

บริษัทฯ ได้จัดตั้งห้องปฏิบัติการทดสอบ TGSG ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2015 จากสถาบัน NSC และยังได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) ให้เป็นผู้ตรวจสอบผลิตภัณฑ์กระจกภายใต้มาตรฐาน มอก. ห้องปฏิบัติการทดสอบ TGSG ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการตรวจสอบคุณภาพกระจกที่ใช้ในอุตสาหกรรมก่อสร้างตามมาตรฐานสากล รวมถึงให้บริการสอบเทียบเครื่องมือวัด โดยใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้บริการรวดเร็ว พร้อมผลการทดสอบที่ถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

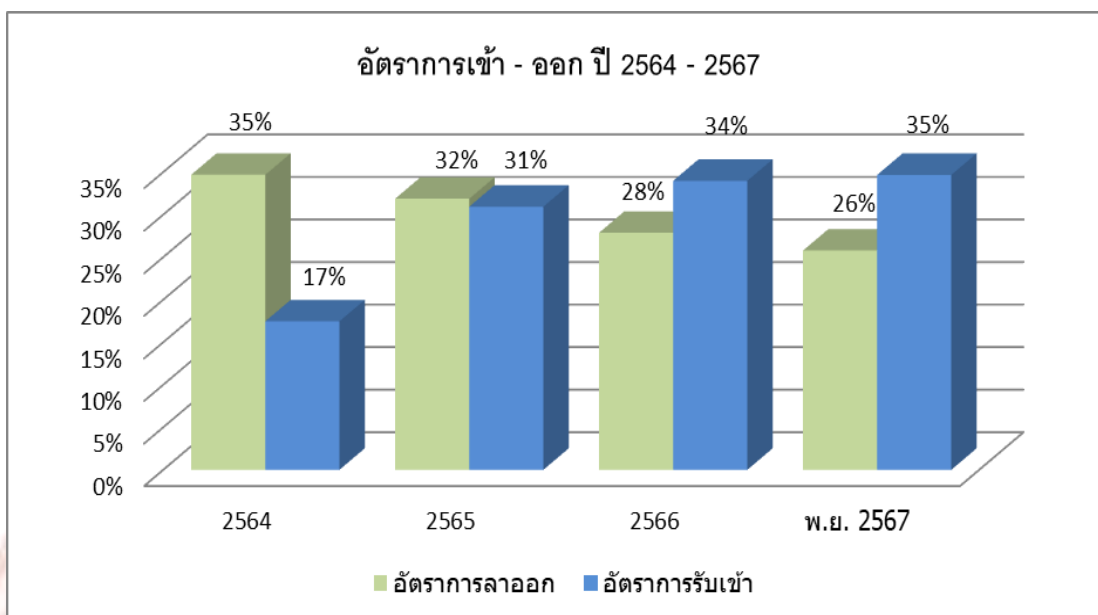
วิสัยทัศน์ (Vision) : สร้างความพอใจให้ลูกค้าในการใช้กระจกอย่างปลอดภัยและสะดวกสบายในทุกตลาดที่เข้าไปทำรวมถึงตลาดระดับโลก

พันธกิจ (Mission) : เพื่อเป็นผู้นำ และดำรงไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำในฐานะผู้ผลิต และจำหน่ายกระจกนิรภัย และกระจกชนิดพิเศษต่าง ๆ ซึ่งใช้ในงานอุตสาหกรรม ก่อสร้างอาคาร และอุตสาหกรรมกระจกต่อเนื่อง

นโยบายคุณภาพ : เราชาว “TGSG” จะมุ่งมั่นพัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

บุคลากร : ปัจจุบันบริษัท มีพนักงานจำนวน 419 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 367 คน และพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 52 คน (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด, ข้อมูล ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567)

ข้อมูลแสดงถึงอัตราการเข้า - ออก ของพนักงานทั้งหมดตั้งแต่ปี 2564 – 2567 ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 ข้อมูลอัตราการเข้า - ออก ของบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด, 2567)

จากภาพที่ 2-1 พบว่าช่วงอัตราการรับพนักงานใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 17 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 35 ในเดือนพฤศจิกายน 2567 ซึ่งแสดงถึงความพยายามขององค์กรในการดึงดูดบุคลากรเข้ามาเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างและรองรับความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามอัตราการลาออกของพนักงาน แม้จะมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 35 ในปี 2564 เหลือ ร้อยละ 26 ในเดือนพฤศจิกายน 2567 แต่ยังคงอยู่ในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งอยู่ในช่วงประมาณ ร้อยละ 15 - 20

แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามขององค์กรในการเพิ่มอัตราการจ้างงานใหม่เพื่อชดเชยกำลังคนที่สูงสูญเสียไป อย่างไรก็ตาม อัตราการลาออกที่ยังคงสูงกว่ามาตรฐานชี้ให้เห็นถึงปัญหาภายในที่องค์กรยังต้องเร่งดำเนินการแก้ไขในระยะยาว เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในงาน และการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อช่วยลดอัตราการลาออกในอนาคต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.2.1 ความหมายของลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นการออกแบบงานให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคคล ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้หลายประการด้วยกัน ดังนี้

พงษ์จันทร์ (2546) ได้สรุปความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง ธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself)

ณัฐพันธ์ (2551) ได้อธิบายว่า ในยุคปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความคิด ทักษะ และความต้องการในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สภาพสังคมที่มีความวุ่นวายและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานรุ่นใหม่ ซึ่งมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้น พร้อมรับมือกับความรับผิดชอบที่มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านการทำงานภายใต้คำสั่งเพียงอย่างเดียว

ปรียาพร (2553) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานว่า งานที่ดีควรเป็นงานที่มีความท้าทาย สร้างสรรค์ และน่าสนใจ โดยผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสเรียนรู้ รับผิดชอบ และควบคุมการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณลักษณะเหล่านี้ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานกลุ่มนี้ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและแสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริงในการทำงาน

Hackman, Lawler, and Porter (1977, อ้างถึงในศิริพร, 2546) กล่าวว่า ลักษณะงานหลัก 5 ด้านมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดลำดับความต้องการทางจิตวิทยา 3 เงื่อนไข ได้แก่ การมีประสบการณ์ที่มีความหมาย การได้รับผิดชอบและการได้รับรู้ผลลัพธ์ที่เป็นจริง ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการส่งผลต่อผลลัพธ์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและตัวบุคคล

Hackman and Oldham (1975) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานที่เป็นงานหลัก ๆ ของพนักงาน ซึ่งสามารถที่จะทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและรูปแบบของงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

Mottaz (1988) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง งานที่มีความรับผิดชอบ ในขอบข่ายที่ชัดเจน โดยลักษณะงานควรมีระดับความยากง่ายที่เหมาะสม มีความหลากหลายและครอบคลุม พร้อมทั้งเป็นงานที่น่าสนใจ ซึ่งต้องอาศัยความกระตือรือร้น ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ถ้าลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ลักษณะงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยเป็นแรงจูงใจที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากลักษณะงานไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานขาดความตั้งใจและไม่มุ่งมั่นในการทำงาน

จากความหมายของลักษณะงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานคือการออกแบบงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

ทฤษฎีลักษณะงานมีแนวคิดหลากหลาย หนึ่งในแนวคิดที่น่าสนใจคือ งานวิจัยของ อำนาจ (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham มีความสำคัญในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งเน้นที่องค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน
3. ความสำคัญของภาระงาน
4. ความเป็นอิสระ
5. ผลป้อนกลับของงาน

ดังนั้นลักษณะงาน 5 ประการนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสพการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสพการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

แนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ออกแบบงาน (Job Characteristics Model : JCM) ในลักษณะต่าง ๆ เป็นแนวทางที่ช่วยในการวิเคราะห์และออกแบบงานเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ทำ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของ

งาน ซึ่งส่งผลต่อความพอใจในงาน (Robbins and Coulter แปลโดย วิรัช, 2559) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ความแตกต่างในลักษณะของงานที่ต้องการความรู้และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งทำให้พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถในหลายด้าน
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถเห็นภาพรวมของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ทำให้เกิดความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตและการทำงานของบุคคลอื่นในองค์กรหรือบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนมีความหมายและมีคุณค่า
4. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การให้พนักงานมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ รวมถึงการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกควบคุมในงาน
5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเข้าใจว่าผลงานของตนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ด้านมีผลโดยตรงต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ผลงานที่มีคุณภาพสูง ความพึงพอใจในงาน และการลดปัญหาการขาดงานหรือลาออกจากงาน สภาวะทางจิตใจที่สำคัญนั้นมี 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าการงานมีความหมายและคุณค่า บุคคลจะรับรู้ว่าการงานที่ตนปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่าในตัวเอง โดยขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละบุคคล ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานเห็นว่าการงานของตนมีความพิเศษ และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงาน บุคคลจะเชื่อว่าตนสามารถใช้ความสามารถและความพยายามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีจากงานได้ ความรู้สึกนี้จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในตัวเองและผลักดันให้บุคคลรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนทำ
3. การได้รับทราบผลลัพธ์ของงานที่ทำ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานจะช่วยให้บุคคลทราบถึงผลลัพธ์ของสิ่งที่ตนทำ และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บุคคลสามารถประเมินผลงานของตนเองได้ว่าอยู่ในระดับใด หากได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้เกี่ยวข้อง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่หากผลงานไม่น่าพอใจ บุคคลจะสามารถนำข้อผิดพลาดไปปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลกระทบจากสภาวะทางจิตใจดังกล่าว จะเกิดผลลัพธ์ที่สำคัญต่อบุคคลและการทำงาน ได้แก่

1. แรงจูงใจภายในของบุคคลจะเพิ่มขึ้น
2. งานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น
3. บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
4. การหยุดงานและอัตราการลาออกลดลง

การนำทฤษฎีคุณลักษณะงาน ไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเสริมที่ส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

Steers and Porter (1983) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ปัจจัยนี้ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกันไป

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะงานที่ดีจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะย่อย ดังนี้

- 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง เป็นงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระภายใต้บทบาทหน้าที่ของตน โดยสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ปราศจากการควบคุมจากผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถของตนได้อย่างเต็ม

- 2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก มีหลายระดับความยากง่าย โดยที่บุคลากรจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ รวมถึงความสามารถมาช่วยในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยประกอบการทำงานเพื่อให้งานที่ทำความท้าทาย และมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการดึงดูด มีความสนใจในงานมากขึ้น

- 2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรทำงานให้แก่องค์กรได้สำเร็จแล้วนั้น ได้รับผลป้อนกลับของตนเองจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่จะได้รับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไป

- 2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะ ติดต่อสื่อสาร รวมถึงสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำไปสู่การพัฒนาทักษะการทำงานและสร้างความรู้สึกร่วมถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมความผูกพันในองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การตระหนัก รับรู้ของ บุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้รู้สึกได้ว่างานที่ได้ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญแก่องค์กร ควรค่าแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนพัฒนากลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อประสบปัญหา ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมและการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรนั้น จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและพัฒนาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Hackman and Oldham (1975) เสนอแนวคิดสภาวะทางจิตวิทยา เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีอยู่ 3 สภาวะ คือ

1. การรับรู้คุณค่าของงาน หมายถึง ระดับที่พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย คุณค่า และประโยชน์ต่อการลงแรง หากพนักงานมองว่างานที่ทำเป็นเรื่องไร้สาระ แรงจูงใจภายในจะไม่พัฒนาขึ้น แม้พนักงานจะเป็นผู้รับผิดชอบงานนั้นแต่เพียงผู้เดียว หรือได้รับคำชมจากผู้อื่นมากเพียงใดก็ตาม

ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่ปัจจัยลักษณะงานที่สำคัญ 3 ปัจจัย ที่ส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน

2. การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน หมายถึง ระดับที่พนักงานรู้สึกรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ และยอมรับผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานนั้น หากพนักงานเชื่อว่าคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกมากกว่าความสามารถของตนเอง จะทำให้พนักงานขาดความภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ และไม่รู้สึกล้มเหลวเมื่อเกิดความล้มเหลว

ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของผลงาน และช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานก็คือความเป็นอิสระในงาน

3. ความรู้ในผลของงาน หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้และเข้าใจผลลัพธ์ของงานที่ทำว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด หากพนักงานไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี จะทำให้พนักงานไม่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือขาดความสุขเมื่อผลงานออกมาไม่ดี

ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ถึงผลของงาน การรับรู้ถึงผลของงานที่ตนเองทำเป็นผลกระทบโดยตรงจากจำนวนข้อมูลย้อนกลับที่เขาได้รับจากการทำงาน

แนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และพฤติกรรมในงาน เช่น การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการขาดงาน และการลดอัตราการลาออก โดยปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานในด้านความหมายของงาน ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมอบโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะและได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงและความไว้วางใจในองค์กร

2. ความมีอิสระในการทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถ หรืองานที่เอื้อต่อการนำความสามารถ ทักษะ และความรู้ของพนักงานมาใช้ จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความไว้วางใจ

3. ความท้าทายของงาน งานที่มีความท้าทายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมาย งานที่ท้าทายจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน งานที่มีความหลากหลายไม่จำเจ ทำให้พนักงานรู้สึกสนุกกับการทำงานและลดความเบื่อหน่ายงานที่มีลักษณะนี้ช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมนี้จะเสริมสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

5. ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ช่วยลดความสับสนและความขัดแย้งในงาน เมื่อพนักงานเข้าใจบทบาทของตนเอง จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความผูกพันต่อองค์กร

6. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ทำ ช่วยให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงานและสามารถปรับปรุงตนเองได้ ความชัดเจนในผลลัพธ์ของงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความไว้วางใจในองค์กร

ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และทัศนคติในการทำงานอย่างมาก โดยหากงานมีความน่าสนใจและจูงใจ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีอารมณ์และความคิดในเชิงบวก ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากลักษณะงานไม่น่าสนใจหรือขาดแรงจูงใจ พนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจ เบื่อหน่าย และไม่อยากทำงานนั้นต่อไป โดยเฉพาะหากต้องทนทำงานเดิมเป็นเวลานาน

จากการศึกษาความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยลักษณะงานตามแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982) เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ โดยเลือกนำมาวิเคราะห์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โอกาสในการก้าวหน้าในงาน
2. ความมีอิสระในการทำงาน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาให้องค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่ผ่านมามีนักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายท่าน ดังนี้

จารุพันธ์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรในการรักษาสถานะสมาชิกของตนในองค์กร และทัศนคติที่เป็นบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยินดีที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวบางประการเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ชูชัย (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ปรีกมณ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจ ความรัก ความเอาใจใส่ต่อองค์กร ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร มีความเสียสละความสุขและเต็มใจ เพื่อ การดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

อรพินทร์ (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานยึดมั่นผูกพัน ในงาน มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่

สุพจน์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและความรักที่บุคลากรแสดงออกผ่านทั้งอารมณ์ ความคิด และการกระทำ โดยที่ความผูกพันนี้มีลักษณะเป็นการเชื่อมโยงทางอารมณ์ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการคิดและการกระทำที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นันทพร (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านทัศนคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลนั้น ๆ มีต่อองค์กรว่าตนได้เข้าไปอยู่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงมีการยอมรับศรัทธาในความเป็นองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงอยู่ทำงานให้ด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ถือเสมือนว่าเป็นของตน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter, et al. (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

Herbert (1976) ได้อธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมที่พนักงานต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การที่พนักงานแสดงความเห็นชอบและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร จะส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถและผลงานของตนในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าจะต้องยอมเสียผลประโยชน์ส่วนตัวบางประการก็ตาม

Steers (1977) และ Baron and Greenberg (1990) มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

2. มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ
3. ความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

Meyer and Allen (1997) ได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่แต่ละบุคคลผูกติดกับองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป เพราะเขาต้องการที่จะทำ (Want to do)

2. ความผูกพันอย่างต่อเนือง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการออกจากองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันอย่างต่อเนืองสูงจะยังคงทำงานให้กับองค์กรเพราะพวกเขาจำเป็นต้องทำ (Need to do)

3. ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่สะท้อนถึงความรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนั้นเป็นภาระหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ พนักงานที่มีความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูงจะยังคงทำงานให้กับองค์กรต่อไปเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรทำ (Ought to do)

Mowday et. al, (1982, อ้างถึงในกฤษดา, 2548) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างพรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers and Porter (1983, อ้างถึงในเชาวลิต, 2531) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกในรูปของความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหมายถึงความสอดคล้องของเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากองค์ประกอบที่ต้องเกี่ยวพันกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับองค์กร มีความรักและความทุ่มเทกับองค์กร และกำหนดว่าความผูกพันต่อองค์กรจะต้องประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยมีพื้นฐานในการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานจะวัดว่าบุคคลจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม อาจมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือกับหัวหน้างานก็ตาม จะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรและความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมและทัศนคติที่หลากหลาย คือ สภาวะทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

2.3.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีบทบาทสำคัญในการลดอัตราการลาออกของพนักงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในองค์กร (Porter et al., 1974) และการมีความผูกพันต่อองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก พนักงานที่มีความผูกพันจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลต่อความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร (Buchanan, 1974)

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสมาชิกกับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ขณะที่ Mowday, Porter and Steers (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นมากกว่าความจงรักภักดีในระดับทั่วไป แต่เป็นความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและแน่นแฟ้น ซึ่งผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่ตนเองเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์องค์กรให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันทั้งทางอารมณ์และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ซึ่งไม่เพียงสะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความตั้งใจที่จะสนับสนุนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าด้วยความมุ่งมั่นและอุทิศตนอย่างเต็มที่

ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพื่อให้สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสำเร็จ ความผูกพันก่อให้เกิดประโยชน์ คือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้สามารถทำงานได้ดี มีความเต็มใจที่ใช้ความสามารถศักยภาพของตนเองเพื่อทุ่มเทให้กับงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ เมื่อมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง

Steers (1977) ได้ให้ความสำคัญต่อองค์กร ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์การเข้า-ออก ของบุคลากรได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมและลึกซึ้งกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระยะยาว ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานมุ่งเน้นไปที่ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ช้ากว่าและมีความคงที่มากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมักจะผันผวนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีของควมมีประสิทธิภาพขององค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กร และลดอัตราการลาออก ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ความผูกพันนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจาก การมีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะมีผลการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จขององค์กร (Meyer and Allen, 1997)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม ความผูกพันของพนักงานถือเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้สึผูกพันนี้ไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในระยะยาว (วชิรวัชร, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลและความอยู่รอดขององค์กร โดยเฉพาะในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรและสร้างผลงานที่มีคุณค่า ดังนั้น การสร้างทัศนคติและความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลในองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากความผูกพันเป็นทัศนคติที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ศรีสุนันท์ (2560) ได้อธิบายถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า และมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น คนกลุ่มนี้มักจะไม่ขาดงานหรือเฉื่อยชาในการปฏิบัติหน้าที่ ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มขาดงานบ่อยหรือเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแนวโน้มคิดลาออกต่ำ และมักอยู่กับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลมากกว่าความพึงพอใจในงานในการลดอัตราการลาออก

3. การปฏิบัติงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและกำลังใจในงาน

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้บริหารสามารถส่งเสริมความผูกพันในองค์กรได้สำเร็จ จะนำมาซึ่งประโยชน์มากมาย เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจ และช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างราบรื่น

ชูชัย และพงษ์จันทร์ (2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับความสำเร็จขององค์กร หากต้องการบรรลุเป้าหมายสำเร็จขององค์กรใด ๆ จะต้องการความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ อีกทั้งยังต้องการมีคุณภาพที่ดีในด้านความรู้ความสามารถและ สมรรถนะในการทำงาน และต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ความผูกพันภายในองค์กรที่เกิดขึ้นจะทำหน้าที่เสริมสร้างแรงขับเคลื่อนเชิงบวกให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับทฤษฎี ทั้งในแง่ของการเพิ่มคุณภาพงาน ความพึงพอใจในงาน และการลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การขาดงานหรือการลาออก

ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความหลากหลาย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงอายุการทำงานในองค์กร ความแตกต่างในรูปแบบของความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
2. ลักษณะงาน เช่น การมีความหมายของงานที่ทำ เมื่อพนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำงานมีความหมายและมีส่วนสำคัญต่อองค์กร จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนความคิดเห็น ความรู้สึก และมุมมองของพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ล้วนมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ลักษณะของงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความยึดมั่นและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย งานที่ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและอยากพัฒนาตนเอง
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยประสบการณ์เหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในภาพรวม

Mowday, Steers and Porter (1982) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของพนักงาน เช่น ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ เช่น งานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทกับตัวพนักงานเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร การมีโครงสร้างองค์กรที่มีระบบระเบียบและหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน ประสบการณ์ที่พนักงานได้รับในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา หรือความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ล้วนมีบทบาทในการสนับสนุนความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ในปี 1983 Steers and Porter (1983) ได้ร่วมกันศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Attitudinal Commitment) โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ใกล้เคียงกับที่ Steers ได้เสนอไว้ก่อนหน้านี้ในปี 1977 แต่ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรเข้ามา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา และความมุ่งมั่นที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน หมายถึง ความท้าทายของงาน และโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือสังคมในองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์เชิงบวกของพนักงานกับองค์กร

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ประกอบด้วยระดับการกระจายอำนาจในองค์กร และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาและแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความผูกพันทางความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม โดยแต่ละด้านมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกันไป ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันทางความรู้สึก หรือประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 การรับรู้ถึงขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาท และเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำและเห็นความสำคัญของงานต่อองค์กร จะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพัน

1.2 การยึดติดของพนักงาน กับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

1.3 พนักงานได้รับความเท่าเทียมกัน

1.4 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร

1.5 ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้

1.6 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่

2.1 อายุ พนักงานที่มีอายุตัวสูงมักจะมี ความผูกพันต่อเนื่องสูง เนื่องจากอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน

2.2 ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรยิ่งนาน ความผูกพันต่อเนื่องก็ยิ่งสูงขึ้น

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพที่ได้รับจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก ถ้ามีความตั้งใจต่ำ สามารถบ่งบอกถึงความผูกพันได้

2.5 การรับรู้ถึงผลได้หรือผลเสียที่จะได้รับโดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เช่น เงินบำนาญ การเลื่อนขั้น หรือการสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ หากลาออกจากองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการที่จะคงอยู่กับกลุ่มต่อไป

3.2 การพึ่งพาองค์กร การพึ่งพาองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การได้รับการสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาอาชีพ

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

3.4 สิ่งที่ได้รับจากงาน การได้รับสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เพียงแค่เงินเดือน เช่น อำนาจในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Steers and Porter (1983) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา แต่เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของ

ผู้ปฏิบัติงานมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะมุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้

ชูชัย และพงษ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาถึง 1) ระดับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ได้แก่แนวโน้มเชิงทางบวกลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการขององค์กร ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกัน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่องานได้ร้อยละ 41.7 ($p < .01$)

ธัญลักษณ์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจมีทั้งหมด 3 ประเด็น ดังนี้ 1. ความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญอันดับต้น ๆ ในการทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทำงานทุ่มเทแรงกายแรงใจของตน เพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จให้ได้มากที่สุด 2. การได้รับการยอมรับ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความผูกพันความรู้สึกอันดีต่อองค์กรและ 3. ลักษณะงานที่ทำ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีลักษณะที่ยาก ทำลายต่อความสามารถของตน ยิ่งงานยากมากเท่าไรก็จะเพิ่มพูนศักยภาพของตนได้ยิ่งขึ้น พนักงานมองว่าลักษณะงานที่สมควรมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และปัจจัยคำจูงมีทั้งหมด 3 ประเด็น ดังนี้ 1. เงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โบนัสและรางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงานเป็นอย่างมาก หากเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้พนักงานก็พร้อมที่จะมองหาสถานที่ปฏิบัติงานใหม่ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) มีผลทำให้พนักงานมีความต้องการจะดำรงอยู่เป็นพนักงานขององค์กร และ 3. นโยบายการบริหารงานขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ เมื่อพนักงาน

ได้รับทั้ง ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยคำจูน อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

วฐู (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยศึกษาระดับลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า คະแนนลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คະแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ คະแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ($r = .409, p < .01$) และเมื่อแยกพิจารณาลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับก็ได้ผลเช่นเดียวกันคือลักษณะงานในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ศรีสุนันท์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาถึง 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้บริหารบุคคลากรของบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การศึกษาได้เน้นปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 2. ด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโดยตรง และ ยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ณัฐวัชร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายใน กองพระราชพิธี สำนักพระราชวังและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะของ

องค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สุพิชฌาย์ (2561) ได้ศึกษา คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเมื่อคุณลักษณะงานเพิ่มขึ้น โดยผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานมีผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเมื่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร องค์กรได้มีการบริหารจัดการงานในด้านคุณลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

ภาวินันท์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยเฉพาะการมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ส่วนการศึกษาการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ส่วนการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการศึกษาคัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานในช่วง 1-2 ปีนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมาก มีประสิทธิภาพการทำงานที่น้อย มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รวมถึงผู้ที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานห้องอาหารจะมีโอกาสในการตัดสินใจเปลี่ยนงานสูง

ณัฐนิชา (2564) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ พร้อมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยมีการทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจนถือเป็นสิ่งที่องค์กรควรมี ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำความหลากหลายท้าทาย และมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่น และสามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7

บงกช (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลกระทบบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

รมิตา (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยศึกษาถึง 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวัฒน์ และคณะ (2565) ได้ศึกษา อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาถึง 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ ภาคเอกชนจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อศึกษาถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทน เป็นอันดับสุดท้าย สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

วิรัตน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นพบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ในด้านสภาพการทำงาน และในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความมีอิสระในงานด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ในด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงานในความรับผิดชอบของตน ทำให้ไม่เกิดความกดดันในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ด้านความท้าทายของงาน พนักงานมองว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือความรับผิดชอบของตนเองทำให้รู้สึกท้าทาย กับงานใหม่ และไม่เบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเอง

จากผลการวิจัยเพื่อให้เกิดความผูกพันในระดับที่สูง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชาควรมีการพิจารณาลักษณะงานที่สามารถให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานบางประเภทตามลักษณะเฉพาะของงานนั้น ควรมีกระบวนการในการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานตามโครงสร้างขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในที่สุด

สิริเพ็ญ, เลิศชัย และนิธิภัทร (2567) ได้ศึกษา การสร้างความผูกพันของพนักงานสถาบันอุดมศึกษา XYZ โดยศึกษาถึง 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน 2) สำรวจและวัดระดับความผูกพัน และ 3) เสนอแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานสถาบันอุดมศึกษา XYZ ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 วิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมี 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคลและสังคมในองค์กร ปัจจัยด้านระบบองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันจะแสดงออก 2 ด้านคือ ด้านความรู้สึกละแวกทัศนคติ และด้านพฤติกรรม นอกจากนี้พนักงานที่เกิดความผูกพันยังส่งผลต่อผลงานใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ระยะที่ 2 ทำการสำรวจและวัดระดับความผูกพัน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกละแวกทัศนคติที่มีต่อองค์กร และความผูกพันด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันจะส่งผลต่อผลงานแสดงให้เห็นในระดับทีมมากที่สุด รองลงมาคือระดับบุคคลและระดับองค์กร ระยะที่ 3 เป็นการเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันอุดมศึกษา XYZ พบว่าการเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละหน่วยงานเพื่อเกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด 2) การทบทวนการดำเนินงานที่หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ใช้อยู่เป็นประจำ 3) การสร้างการรับรู้ในข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร 4) การประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดผล ประเมินผลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การชี้แจงผลลัพธ์ของการวัดผลและประเมินผลการทำงานให้กับพนักงาน

Kloutsiniotis and Mihail (2017) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของการฝึกฝนพนักงานเชิงสร้างสรรค์ ทัศนคติของพนักงาน และความตั้งใจในการลาออกในธุรกิจบริการด้านสุขภาพ (โรงพยาบาล) โดยศึกษาถึง 1) ศึกษาผลกระทบของระบบงานที่ก่อให้เกิดผลงานในระดับสูง (The High Performance Work System) ที่มีต่อความผูกพันต่องานของพนักงานและความพึงพอใจในงาน 2) ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับความมุ่งมั่นของพนักงานและความตั้งใจในการลาออกจากโรงพยาบาล โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างคือ แพทย์และพยาบาลจำนวน 296 คน

จากโรงพยาบาล 7 แห่ง ในประเทศกรีซ พบว่า ระบบงานที่ก่อให้เกิดผลงานในระดับสูงมีอิทธิพลเชิงบวกที่สูงมากต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานและส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน กล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าพนักงานมีปฏิเสธรการลาออก มีความตั้งใจในการอยู่ร่วมกับองค์กร

Ismail, Iqbal and Nasr (2019) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานในเลบานอน : บทบาทการใกล้เคียงของความคิดสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์คือเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการปฏิบัติงานในประเทศเลบานอน และเพื่อทดสอบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติงานหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม 186 ราย ที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ของเลบานอน แบบสอบถามประกอบด้วยมาตรการที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ นอกเหนือจากคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรต่าง ๆ โดยใช้การถดถอยเชิงพหุคูณและวิธีการบูตสเตรปในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์การใกล้เคียงโดยใช้วิธีการบูตสเตรปได้แสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ได้เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

Bellani, Ramadhani and Tamar (2017) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวชี้วัดการคาดการณ์ความผูกพันของพนักงาน โดยศึกษาขอบเขตของความพึงพอใจในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสำคัญต่อผลผลิตการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามคือพนักงาน 110 คน ของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ส่วนตัวในมาดาสซาร์ ประเทศอินโดนีเซีย วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบง่ายแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีการคาดการณ์การมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = 0.561$, $p < 0.05$) นอกจากนี้ การถดถอยพหุคูณ ยังเน้นย้ำถึงปัจจัยของความพึงพอใจในงาน เช่น สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และการสื่อสาร ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการด้านเงินเดือน และรางวัลกลับพบว่าไม่มีนัยสำคัญ ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่าการเพิ่มความพึงพอใจในงานอาจช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานได้

Pratama, Suwarni and Handayani (2022) ได้ศึกษา ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรต่อแนวโน้มที่จะออกจากงานโดยใช้ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นตัวแปรในการควบคุม มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรต่อความตั้งใจลาออก โดยมีปัจจัยความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กรเป็นตัวแปรควบคุมต่อพนักงานของบริษัท PT Febri Dharma Mandiri รวบรวม

ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 123 คน เมื่อลดค่าข้อมูลที่ผิดปกติลง ปริมาณข้อมูลที่สามารถประมวลผลได้คือ 109 ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปรและการวิเคราะห์การถดถอยแบบปรับความถ่วง (MRA) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปรแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรมีผลเชิงลบบางส่วนและมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์การถดถอยแบบปรับความถ่วง (MRA) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร ไม่สามารถปรับความพึงพอใจในงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกได้ ในขณะที่ปัจจัยความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กรสามารถปรับความมุ่งมั่นต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกได้



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1.1 ศึกษา แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1.2 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรจากคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามด้วยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Object Congruence: IOC)

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแบบออฟไลน์ และแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ให้กับพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ทำการตอบแบบสอบถาม

3.1.4 ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาเพื่อทำการวิเคราะห์ผล โดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ในระดับปฏิบัติการ

3.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และการคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่างประชากร สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 367 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2567)

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของประชากรผู้วิจัยจึง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดย กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรสำเร็จของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

สูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

e แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{367}{1 + (367 \times 0.05^2)} \\ &= 191.15 \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 191.15 ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา นี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรวม 4 ด้าน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทาย ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้เสริมความเชื่อมั่นในผลการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อสนับสนุนผลการวิจัย

โดยตอนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความ ออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีลักษณะของการตีความมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ (จานินทร์, 2557) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.4.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย เสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขและเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง

3.4.3 นำข้อคำถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน +1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน 0 หากท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน -1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนจากการตอบของอาจารย์ที่ปรึกษา มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยาม โดยคำนวณด้วยสูตรดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (IOC)

เมื่อกำหนดเรียบร้อยแล้วจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ยกเว้นข้อที่ 3 ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำไปใช้ไม่ได้ ดังภาคผนวก หน้า 76

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธี Cronbach's Alpha ในการวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.940 ดังภาคผนวก หน้า 93

3.4.5 นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา จำนวน 191 คน

3.4.6 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเล่มนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 191 คน โดยในการตอบแบบสอบถามได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม และแนะนำวิธีตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องเพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจะนำมาสำรวจความสมบูรณ์ของการกรอก และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาอีกครั้ง ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Date) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวม ดังนี้

3.5.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานของพนักงาน

3.5.2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.5.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษิตตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ในการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

3.6.1.1 หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

3.6.2.1 ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

3.6.2.2 ค่าเอฟ (f-test) ใช้ทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองกลุ่มหรือมากกว่านั้นมีความแตกต่างกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

3.6.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลของความผูกพันต่อองค์กรสำหรับนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ 0.01 โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พวงรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ

โดยคาดว่า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ถ้าหาก ค่า r เข้าใกล้ -1.0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยทางตรงกันข้าม และหากค่า r เข้าใกล้ +1.0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) พนักงาน
ในบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 191 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงแบบเอฟ
df	แทน	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด จำนวน 191 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	127	66.5
	หญิง	64	33.5
รวม		191	100
2.อายุ	21 - 30 ปี	77	40.3
	31 - 40 ปี	43	22.5
	41 - 50 ปี	34	17.8
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	37	19.4
รวม		191	100
3.ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	39	20.4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า	28	14.7
	อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	34	17.8
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	78	40.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	6.3
รวม		191	100
4.อายุงาน	น้อยกว่า 2 ปี	60	31.4
	2 - 3 ปี	21	11.0
	4 - 5 ปี	15	7.9
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	95	49.7
รวม		191	100

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และมีอายุงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ อยู่ในช่วงมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-2 ถึงตาราง ที่ 4-6

ตารางที่ 4-2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 191)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.03	0.84	มาก
2. ความมีอิสระในการทำงาน	3.96	0.88	มาก
3. ความท้าทายของงาน	3.99	0.72	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.86	0.76	มาก
รวม	3.92	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ($\bar{x} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.03$) ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{x} = 3.99$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

(n = 191)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.03	0.75	มาก
2. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.94	มาก
3. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.90	0.86	มาก
4. ท่านมีโอกาสด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือ กิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.93	มาก
รวม	4.03	0.84	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อคำถาม ดังนี้ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{x} = 4.03$) การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{x} = 3.90$) ท่านมีโอกาสด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือ กิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.68$) และองค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

(n = 191)

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน	3.82	0.82	มาก
2. ท่านสามารถเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้	3.78	0.93	มาก
3. ท่านมีอำนาจในการจัดลำดับกิจกรรมการทำงานของตนเอง	3.78	0.93	มาก
4. ท่านสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้	3.87	0.91	มาก
5. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าได้	4.26	0.75	มาก
รวม	3.96	0.88	มาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อคำถาม ดังนี้ ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าได้ ($\bar{x} = 4.26$) ท่านสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้ ($\bar{x} = 3.87$) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.82$) ท่านสามารถเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้ และท่านมีอำนาจในการจัดลำดับกิจกรรมการทำงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน

(n = 191)

ด้านความท้าทายของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	3.98	0.83	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.98	0.78	มาก
3. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	4.06	0.72	มาก

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านความท้าทายของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.01	0.85	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.01	0.87	มาก
รวม	3.99	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อคำถาม ดังนี้ ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 4.06$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.01$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

(n = 191)

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.74	1.04	มาก
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.74	0.95	มาก
3. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.78	มาก
4. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.73	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.96	0.93	มาก
รวม	3.86	0.76	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อคำถาม ดังนี้ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.98$) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.96$) การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.95$) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-7 ถึงตาราง ที่ 4-10

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน
(n = 191)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	3.89	0.80	มาก
2. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร	3.80	0.81	มาก
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.20	0.70	มาก
รวม	3.93	0.73	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานบริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กلاس จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.20$) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ($\bar{x} = 3.89$) ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

(n = 191)

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.50	1.09	มาก
2. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	4.19	0.82	มาก
3. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	4.29	0.79	มาก
4. ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ	3.73	1.00	มาก
5. ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป	3.79	0.94	มาก
รวม	3.89	0.80	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อคำถาม ดังนี้ ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{x} = 4.29$) ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{x} = 4.19$) ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป ($\bar{x} = 3.79$) ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ ($\bar{x} = 3.73$) และท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร

(n = 191)

ด้านความเชื่อ และ การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	4.01	0.88	มาก
2. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน	3.77	0.81	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	3.87	0.83	มาก
4. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	3.74	0.86	มาก
5. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.67	0.90	มาก
รวม	3.80	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อคำถาม ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ ($\bar{x} = 4.01$) ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ ($\bar{x} = 3.87$) การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 3.77$) ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน ($\bar{x} = 3.74$) และท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

(n = 191)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.24	0.74	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของ ท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.17	0.79	มาก
3. ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.19	0.71	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.12	0.79	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.22	0.73	มาก
รวม	4.20	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อคำถาม ดังนี้ ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.24$) ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.22$) ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.19$) ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของ ท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.17$) และท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-11 ถึงตาราง ที่ 4-14

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศที่ต่างกันกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม

(n = 191)

รายการประเมิน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
โดยรวม	3.87	0.724	4.05	0.744	0.75	0.12

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม

(n = 191)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.27	3	1.091	2.065	0.11
	ภายในกลุ่ม	98.84	187	0.529		
รวม		102.12	190			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม

(n = 191)

ข้อมูล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.16	4	0.789	1.483	0.21
	ภายในกลุ่ม	98.96	186	0.532		
รวม		102.12	190			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-13 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม

(n = 191)

ข้อมูล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.86	3	0.952	1.793	0.15
	ภายในกลุ่ม	99.26	187	0.531		
รวม		102.12	190			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-14 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัทไทย-เยอรมัน สเปนเซียลตี้ กลาส จำกัด ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-15 ถึงตารางที่ 4-16 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มเพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ ได้กำหนดอักษรย่อดังนี้

X หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม

X1 หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

X2 หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

X3 หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน

X4 หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

Y หมายถึง ความผูกพันของพนักงานโดยรวม บริษัทไทย-เยอรมัน สเปนเซียลตี้ กลาส จำกัด

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X1	-	0.64**	0.50**	0.63**	0.53**
X2		-	0.63**	0.73**	0.53**
X3			-	0.74**	0.57**
X4				-	0.63**
Y					-

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (X1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (X2) ด้านความท้าทายของงาน (X3) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานโดยรวม (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.53 - 0.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันของพนักงาน บริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด โดยรวม		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.53**	0.00	ปานกลาง
2. ความมีอิสระในการทำงาน	0.53**	0.00	ปานกลาง
3. ความท้าทายของงาน	0.57**	0.00	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.63**	0.00	ค่อนข้างสูง
รวม	0.57**	0.00	ปานกลาง

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.57^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($r = 0.63^{**}$) ความท้าทายของงาน ($r = 0.57^{**}$) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.53^{**}$) และความมีอิสระในการทำงาน ($r = 0.53^{**}$)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด สามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย
แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 5.1 สรุปผล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีอายุส่วนใหญ่ 21-30 ปี
จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีอายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็น
ร้อยละ 49.70

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่
จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความเชื่อและการยอมรับ
เป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลตามค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

5.2.1.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามที่ว่า การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นใจในตนเองและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับดังกล่าวเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความผูกพัน ความรู้สึกอันดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้าน

เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทน เป็นอันดับสุดท้าย

5.2.1.2 ด้านความท้าทายของงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อความที่ว่าท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากเนื่องจากพนักงานมีความภูมิใจในความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเอง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จและความท้าทายที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีลักษณะที่ยาก ทำลายต่อความสามารถของตน ยิ่งงานยากมากเท่าไรก็จะเพิ่มพูนศักยภาพของตนได้ยิ่งขึ้น พนักงานมองว่าลักษณะงานที่สมควรมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งช่วยสนับสนุนว่าเมื่อพนักงานเผชิญกับความท้าทายที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

5.2.1.3 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อความที่ว่าท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าได้ อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากความมีอิสระในการทำงานช่วยส่งเสริมความรู้สึกถึงความรับผิดชอบและความไว้วางใจในตัวพนักงาน การที่พนักงานมีโอกาสตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฐู (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยศึกษาระดับลักษณะงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความมีอิสระในงานด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ในด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงานในความรับผิดชอบของตน ทำให้ไม่เกิดความกดดันในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

5.2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อความที่ว่า การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการบริหารงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและบทบาทสำคัญในองค์กร การที่พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งให้ เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลต่อความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลตามค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

5.2.2.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และสอดคล้องกับ บงกช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

5.2.2.2 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากพนักงานมีความภูมิใจในองค์กร และต้องการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรไว้ การมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรสะท้อนถึงความผูกพันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kloutsiniotis and Mihail (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการฝึกฝนพนักงานเชิงสร้างสรรค์ ทัศนคติของพนักงาน และความตั้งใจในการลาออกในธุรกิจบริการด้านสุขภาพ (โรงพยาบาล) พบว่า ระบบงานที่ก่อให้เกิดผลงานในระดับสูงมีอิทธิพลเชิงบวกที่สูงมากต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานและส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงาน

5.2.2.3 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ อยู่ในลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่ามีทัศนคติและค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับความเชื่อของตนเอง ซึ่งช่วย

สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันที่ลึกซึ้งต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโฮสเทลและโรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ หรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากกว่าปัจจัยอื่น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ (2567) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรเนื่องจากพนักงานที่มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนภายในองค์กร มีแนวโน้มที่จะพยายามพัฒนาตนเองและแสดงความมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองจะสามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่รู้สึกกดดันจากการควบคุมที่มากเกินไป และมีโอกาส

ที่จะใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ด้านความท้าทายของงาน พนักงานมองว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบเดิม มองว่าสิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความท้าทาย กระตุ้นการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และลดความเบื่อหน่ายในงานเดิม ทั้งยังช่วยให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่มีให้ผู้บริหารรับรู้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับกลยุทธ์ให้กับองค์กร และสามารถเป็นข้อมูลให้กับองค์กรต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

5.3.1.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรพัฒนากระบวนการที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร การกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

5.3.1.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน การออกแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความอิสระในการดำเนินงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรพิจารณา โดยเฉพาะในงานที่สามารถให้อิสระในการตัดสินใจได้ องค์กรควรประเมินความเหมาะสมของงานแต่ละประเภทเพื่อมอบความยืดหยุ่นในการทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลอื่นหรือการดำเนินงานในภาพรวม

5.3.1.3 ด้านความท้าทายของงาน ควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่กระตุ้นความมุ่งมั่นและแรงจูงใจของพนักงาน เช่น การเพิ่มความท้าทายผ่านงานที่เกินเป้าหมายปกติ พร้อมทั้งกำหนดรางวัลหรือสิ่งตอบแทนสำหรับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จในระดับที่เหนือกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสนับสนุนความพยายามและความสำเร็จ

5.3.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน การแสดงความคิดเห็นในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

การสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทของตนเอง และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานนอกเหนือจากปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ ที่มีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองและประสบการณ์ของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต้องนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างตรงจุดและเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษดา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

จารุนันท์ อธิธาวักุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพมหานคร : เนชั่น พรินต์ติ้ง เซอร์วิส.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” KASETSART JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES. ปีที่38 : 655-667.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2531). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐนิชา สมฤทธิ์. (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐวัชร เกิดศิริ. (2561). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง.” วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 : 153-165.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

- ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล และคณะ. (2565). “อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา.” วารสารรัชต์ภาคย์. ปีที่ 17 ฉบับที่ 50 : 80-91.
- ธัญลักษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็มอาร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง.” วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 : 55-70.
- ปรีกมณ จินตนาณนท์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพินิชัย. (2546). “ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน.” มนุษยศาสตร์สาร. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 1-12.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน และคณะ. (2566). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร.” วารสารวามัญของแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 : 171-184.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : วีอินเตอร์พรีนทร์.

นันทพร ชวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน
กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
 การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวินันท์ กิตติกรวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาไฮสเทลและ
โรงแรมขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร
 มหบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระ
บรมราชเทวี ณ ศรีราชา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการ
 และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). [ออนไลน์]. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน.
 [สืบค้นวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567]. จาก
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.

รัฐ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
 มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัตน์ ใจสา และคณะ. (2567). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.” การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ครั้งที่ 11 และระดับนานาชาติครั้งที่ 9. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ, (772-737).

ศิริพร พันธุลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิต
ในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่.
 การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สิริเพ็ญ ศุภลักษณ์, เลิศชัย สุธรรมานนท์ และ นิธิภัทร กมลสุข. (2567). “การสร้าง ความผูกพันของ พนักงานสถาบันอุดมศึกษา XYZ.” HRD JOURNAL. ปีที่ 15 ฉบับ 1 : 8-27.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey). กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

สุพิชญ์ ลิมตระกูลไทย. (2561). “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร ผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง.” Veridian E-Journal. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 : 2920-2923.

อรพินทร์ ชูชม. (2556). “การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 : 75-79.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). “ความผูกพันในองค์กร.” วารสารร้อยแก่นสารศึกษา. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 32-44.

อำนาจ อีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่ ฉบับสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. แปลโดย รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.” Journal of Occupational Psychology. Vol.63 No.1 : 1-18.

- Baron, R.A. and J. Greenberg. (1990). Behavior in Organizations. 3rd ed.
Massachusetts : Allyn and Bacon Inc.
- Bellani E., Ramadhani S. R., and Tamar M. (2017). "Job satisfaction as predictor of employee engagement." In Proceedings of the 8th International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural, Psychology (ICAAIP 2017). Atlantis Press, (15–19).
- Buchanan, B. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." Administrative Science Quarterly. Vol.19 No.4 : 533-546.
- Greenberg, J. and Baron, R.B. (2000). Behavior in organizations. 7th ed.
EnglewoodCliffs, NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey." Journal of Applied Psychology. Vol.60 No.1 : 159–170.
- Herbert, T.T. (1976). Dimensions of organizational behavior. New York : Macmillar Co.
- Ismail H. N., Iqbal A., and Nasr L. (2019). "Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity." International Journal of Productivity and Performance Management. Vol.68 No.3 : 506–523.
- Kloutsiniotis, P. V., and Mihail, D. M. (2017). "Linking innovative human resource practices, employee attitudes and intention to leave in healthcare services." Employee Relations. Vol.39 No.1 : 34-53.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997). Commitment in the Workplace. California : Sage Publications.
- Mottaz, C. J. (1988). "Determinants of organizational commitment." Human Relations. Vol.41 No.6 : 467-482.

Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). Employee – Organization Linkages :The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.

Porter, L.W., et al. (1974). “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” Journal of Applied Psychology. Vol.59 No.5 : 603-609.

Pratama E. N., Suwarni E., and Handayani M. A. (2022). “The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable.” APTISI Transactions on Management. Vol.6 No.1 : 74–82.

Steers, R.M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science Quarterly. Vol.22 No.1 : 46-56.

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

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory analysis. 3rd ed. New York : Harper and Row Publication.



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
- หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
(Index of Item Object Congruence: OIC)

การค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา
 : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

ลำดับ	ชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งปัจจุบัน/สถานที่ทำงาน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์ไพฑารกุล	อาจารย์ประจำคณะพัฒนาธุรกิจและ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2	นางสาวสุปราณี ดลสา	รักษาการผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด
3	นายชยุตม์ ทวีสกุลชัย	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม โทร.3510.3818

ที่..... พณ. 674/2567..... วันที่..... 18 ธันวาคม 2567

เรื่อง..... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธิ์กุล

ด้วย นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพินิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม



ที่ อว 7111/245



คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

18 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน คุณสุปราณี ตลสา

ด้วย นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กلاس จำกัด โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ โทรศัพท์ 08 5998 7833

ที่ อว 7111/245



คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

18 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน คุณชยุตม์ ทวีสกุลชัย

ด้วย นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิรุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิมทะแพทย)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ โทรศัพท์ 08 5998 7833

ภาคผนวก ข

- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)
- แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)
- แบบสอบถาม
- ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

คำชี้แจง ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อความ**ไม่มีความสอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การแปลผล

ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ได้)

ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ไม่ได้)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
โอกาสความก้าวหน้าในงาน						
1.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.	การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง โปร่งใส มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	+1	-1	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
3.	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มี การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
4.	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ความมีอิสระในการทำงาน						
6.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านสามารถเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีอำนาจในการจัดลำดับกิจกรรมการทำงานของตนเอง	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านรู้สึกว่ามีความเป็นอิสระและมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความท้าทายของงาน						
11.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3		
15.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
16.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีใน ถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		1	0	-1		
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร						
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร						
21.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
23.	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		1	0	-1		
24.	ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้มีความมั่นคงเพียง พอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ใน องค์กรต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร						
26.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคน อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมี ความสอดคล้องกับเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร นี้เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร						
31.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการ ทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
33.	ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
		1	0	-1		
34.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงาน ของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้



แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัทไทย-เยอรมัน สเปนเชียลตี้ กลาส จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปนเชียลตี้ กลาส จำกัด

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทไทย-เยอรมัน สเปนเชียลตี้ กลาส จำกัด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แบ่งออกเป็น โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ได้พิจารณาประเมินข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษาเรื่องนี้หรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 คะแนน หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 คะแนน หมายถึง เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 คะแนน หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ
 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง				
2	อายุ ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป				
3	ระดับการศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า ☐ อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ☐ สูงกว่าปริญญาตรี				
4	อายุงาน ☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2 – 3 ปี ☐ 4 – 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปี				

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ		
		1	0	-1			
ปัจจัยด้านลักษณะงาน							
โอกาสความก้าวหน้าในงาน							
1.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร						
2.	การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้						
3.	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
4.	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
5.	ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ						
ความมีอิสระในการทำงาน							
6.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน						
7.	ท่านสามารถเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้						
8.	ท่านมีอำนาจในการจัดลำดับกิจกรรมการทำงานของตนเอง						
9.	ท่านสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
10.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าได้				
ความท้าทายของงาน					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ				
12.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
13.	ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา				
14.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน				
15.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ				
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
16.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				
17.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				
18.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
19.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
20.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

ตอนที่ 3 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ		
		1	0	-1			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร							
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร							
21.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ จนเกษียณอายุ						
22.	ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ						
23.	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร						
24.	ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ						
25.	ท่านรู้สึกว่าการที่องค์กรมีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป						
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร							
26.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้						
27.	การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน						
28.	ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ						
29.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน						
30.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี						

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร					
31.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
32.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงาน ของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย				
33.	ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่				
34.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร				
35.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของ ท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท และเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การพัฒนางานและการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 4 ข้อ |
| ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 19 ข้อ |
| ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 15 ข้อ |
| ตอนที่ 4 ข้อคำถามความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | จำนวน 1 ข้อ |

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ (1) ชาย☐ (2) หญิง

2. อายุ

☐ (1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี☐ (2) 21 –30 ปี☐ (3) 31–40 ปี☐ (4) 41 –50 ปี☐ (5) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ (1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า☐ (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือ

เทียบเท่า

☐ (3) อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า☐ (4)ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า☐ (5) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

☐ (1) น้อยกว่า 2 ปี☐ (2) 2 –3 ปี☐ (3) 4–5 ปี☐ (4) มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
โอกาสความก้าวหน้าในงาน						
1.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2.	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
3.	การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
4.	ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
ความมีอิสระในการทำงาน						
5.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน					
6.	ท่านสามารถเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองได้					
7.	ท่านมีอำนาจในการจัดลำดับกิจกรรมการทำงานของตนเอง					

ข้อ	ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
8.	ท่านสามารถควบคุมตารางการทำงานของตนเองได้					
9.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าได้					
ความท้าทายของงาน						
10.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12.	ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา					
13.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน					
14.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ					
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
15.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
16.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
17.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
18.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
19.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

โดยให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร						
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร						
20.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
21.	ท่านเห็นว่าการรักษามลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ					
22.	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร					
23.	ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ					
24.	ท่านรู้สึกว่องค์กรนี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป					
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร						
25.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้					
26.	การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน					
27.	ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ					
28.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29.	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร						
30.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ					
31.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของ ท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย					
32.	ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่					
33.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร					
34.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความ สามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุ เป้าหมายขององค์กร					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.940	34

ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น
	กลุ่มทดลอง (N=30)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.898
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.945

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเที่ยงสูง ถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความเที่ยงต่ำ โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้ จะมีค่า Cronbach's Alpha ≥ 0.70

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวสิริภัทร เทียนสันเทียะ

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน
ในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด

สาขาวิชา การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

ประวัติ

วัน/เดือน/ปี เกิด : 04 กุมภาพันธ์ 2538

ที่อยู่ปัจจุบัน : 577/579 คอนโดเดอะพาร์คแลนด์
ศรีนครินทร์ ตึก C หมู่ 5 ซอยลาซาล
ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ 10270

อีเมล : butter_srp@hotmail.com

ตำแหน่งปัจจุบัน : เจ้าหน้าที่ค่าจ้างและสวัสดิการ

ที่ทำงานปัจจุบัน : บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส จำกัด
เลขที่ 29 ถนนพระรามที่ 3 ซอย 59
แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

ประวัติการศึกษา : วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน : ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ค่าจ้างและสวัสดิการ
บริษัท ไทย-เยอรมัน สเปเชียลตี้ กลาส
จำกัด

พ.ศ. 2561 – 2563 : ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
บริษัท ไอเอสพี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

พ.ศ. 2560 - 2561 : ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิจัย
มหาวิทยาลัยมหิดล