

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
IN BANGKOK SPRING INDUSTRIAL Co., Ltd.



นางสาวนิษฐา ลัก্ষมีพิเชษฐ์

NITTA LUCKSAMEEPICHET

เลขหม.....
เลขทะเบียน..... 41539
วัน, เดือน, ปี 20 ก.พ. 2545

.b..... .i.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
BANGKOK SPRING INDUSTRIAL Co., Ltd.**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN
INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MOMGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADERABANG**

2001



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่ผู้รู้หรือเห็นประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด

นักศึกษา

นางสาวนิษฐา ถักขมมีพิเชษฐ์

รหัสประจำตัว

42064401

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุครโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า เกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ปัจจัยองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นชั้นๆ การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียลจำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านงาน มี 2 ตัวแปร คือ การติดต่อกับผู้อื่น และงานที่ทำทนาย ส่วนปัจจัยองค์กร มี 2 ตัวแปร คือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรทั้งสี่มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งสิ้น
3. ตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การติดต่อกับผู้อื่น, งานที่ทำทนาย, ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร ตัวแปรทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ถึงร้อยละ 53 ซึ่งมีสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สมการวิเคราะห์การถดถอย
ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.732 + 0.380 X_{10} + 0.152 X_{13} + 0.140 X_{12} + 0.102 X_8$$

และใช้สมการพยากรณ์มาตรฐาน หรือสมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐาน ในรูปของคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.471 Z_{10} + 0.230 Z_{13} + 0.147 Z_{12} + 0.138 Z_8$$



Title	Factors Affecting Commitment of Employees in Bangkok Spring Industrial Co.,Ltd.
Student	Nitta Luksameepichate
Student ID.	42064401
Degree	Master of Science Program
Programme	Industrial Management
Year	2001
Thamatic Paper Advisor	Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrohd

ABSTRACT

The objective of this research were to study level in commitment of employees and the factors affecting commitment to employees in Bangkok Spring Industrial Ltd. The subjects for this research were the 198 employees working during the month of February 2001 at Bangkok Spring Industrial Ltd. The questionnaire was divided into two parts. The first part focusing on the demographic data and the second part consisted of work/job characteristic, Organizational factors, and the commitment between employees and the organization itself.

The data percentage, mean, Standard Deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis were used to statistically analyzed the data The findings were:

1. The statistical analysis revealed that the commitment of Employees in Bangkok Spring Industrial Co.,Ltd. were in high level.

2..There was two kinds of influential factors to the commitment factors: work-related factors and organization-related factors. Work-related factors are composed of communication ability with other staff and challenging jobs. Organization-related factors are organization dependability and employee importance to the organization. All of the factors mentioned were of significantly positive relationship.

3. There were four kinds of factors forecasting the commitment of employees and organization such as communicating with others, challenging jobs, organization dependability and employee importance to the organization. All of these factors were involved in giving explanation to the explain the variation of the relationship between employees and organization of Bangkok Spring

Industrial Co., Ltd. Which was gained to 53 percentage. The forecasting equation of organization relationship had, significantly, the statistic value of 5. The regression analysis of equation used in raw data format was as the following :

$$Y = 0.732 + 0.380X_{10} + 0.152X_{13} + 0.140X_{12} + 0.102X_8$$

For the standard forecasting equation/standard regression equation in standard data was as follows :

$$Z = 0.471Z_{10} + 0.230Z_{13} + 0.147Z_{12} + 0.138Z_8$$



กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยการได้รับความเมตตาแนะนำอันมีค่าอย่างยิ่งจาก รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร.วรรณารด แสงมณี และผศ.สุขุมาลย์ นิถรัตน์ ที่ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเป็นที่เรียบร้อย ผู้จัดทำรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

และขอขอบพระคุณ อาจารย์สุชาติ นุชพิทักษ์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และคุณภยมน กิตติอำพน ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ บริษัททางออกสปริง อินคิสเตเรียล จำกัด โดยเฉพาะ คุณภยมน กิตติอำพน กรรมการผู้จัดการสำนักงานกลางส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ คุณสมศักดิ์ สิทธิพันธ์ เจริญ ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป และคุณคมคิด คุณชา ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล ที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาให้เข้าสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆบริษัท และให้ความอนุเคราะห์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วน ทำให้การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี

นิษฐา ลักขมีพิเชษฐ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ประวัติโดยสังเขปของบริษัท บางกอกสปริงอินคัสเตรียล จำกัด.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	14
2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด.....	40
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การของพนักงาน บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด.....	43
4.3 วิเคราะห์ลดลดยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ.....	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	58
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	58
5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
5.7 สรุปผลการวิจัย.....	60
5.8 การอภิปรายผล.....	63
5.9 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	
ภาคผนวก ข แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด	
ประวัติผู้เขียน	

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

3.1	จำนวนประชากร บริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยจำแนกตามตำแหน่ง.....	33
3.2	จำนวนประชากร และจำนวนตัวอย่างของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	33
3.3	ข้อความในแบบสอบถามตอนที่2 โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น.....	34
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามเพศ.....	40
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามอายุ.....	40
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	41
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามการศึกษา.....	41
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน.....	41
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	42
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีอิสระในการตัดสินใจในงานของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสตรีล จำกัด.....	43
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานงานที่ทำทนายของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสตรีล จำกัด.....	44
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสตรีล.....	45
4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการติดต่อกับผู้อื่นของพนักงานบริษัทบางกอก สปริง อินดัสตรีล จำกัด.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสะท้อนกลับของงานของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด.....	47
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ที่กว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด.....	48
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ที่กว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ของ พนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด.....	49
4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด.....	50
4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด	53
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระและค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว.....	54
4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด.....	55
4.18 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ เมื่อใช้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเกณฑ์....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แนวความคิดในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด.....	5
5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด.....	61



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้การแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” (Globalization) ถือว่าเป็นการแข่งขันอย่างเสรีในระดับโลก ทุกประเทศทุกธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ยิ่งใหญ่ ทำให้มีแรงกดดันมากกว่าที่เคยเป็นในอดีต ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1990 ซึ่งเป็นช่วงของการผันผวนทางเศรษฐกิจ และยังคงกดดันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอยู่ต่อไป ในทศวรรษหน้าธุรกิจอุตสาหกรรมของไทย ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากสภาวะการณ์ของโลกที่เกิดขึ้น จะต้องหันมาเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยพยายามปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านเทคโนโลยี และการเพิ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้ประกอบการและผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหา และยอมรับวิธีการใหม่ๆในการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือวิธีการในการจัดโครงสร้างงาน และการบริหารเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถในการปรับตัวให้รับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่พร้อมจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โอกาสที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันคงเป็นเรื่องที่ยาก และถ้าผู้ประกอบการหรือผู้บริหารมุ่งให้ความสำคัญแก่ นวัตกรรม (Innovation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆเพียงอย่างเดียวโดยไม่ลงทุนพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงโครงสร้าง หรือวิธีดำเนินการทำงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (ลมโซษ,2537:52-53)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้บางองค์กรเริ่มมีการปรับเปลี่ยนระบบขององค์กร (Reengineering) การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น การปรับกระบวนการทำงานให้เกิดความรวดเร็วทันต่อความต้องการและเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดเล็กลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานให้เกิดทักษะที่หลากหลายมีความสามารถในการทำงานหลายด้านพร้อมกัน การสร้างความพร้อมต่อการแข่งขันในตลาด การปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนสินค้า รักษาคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ทั่วโลกยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์กรจะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านกำลังคนเป็นสำคัญ หากแบ่งทรัพยากรขององค์กรออกเป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรทั้งสองประเภทต่างก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กร เพียงแต่บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ย่อมสำคัญกว่าบทบาทของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวเชื่อมโยงในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ว่าผู้บริหารจะบริหารทรัพยากรการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล หรือแม้แต่ทรัพยากรบุคคลด้วยตนเองหรือทรัพยากรอื่นใดก็ตาม ต้องบริหารผ่านทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งนี้แม้ว่าผู้บริหารจะได้รับการจัดสรรทรัพยากรการเงิน และวัสดุอุปกรณ์อย่างมากมายมหาศาลเพียงใดก็ตาม ผู้บริหารก็ไม่อาจบริหารให้ประสบความสำเร็จได้หากปราศจากทรัพยากรบุคคล เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานโดยลำพังคนเดียวได้ และที่สำคัญทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึก ความคาดหวังและความต้องการต่างๆมากมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง ซึ่งในธรรมชาติของมนุษย์จะมีความรักงาน รักความก้าวหน้าอยู่ในตนเองทั้งสิ้น แต่การที่จะใช้ความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ได้ออกมาได้เพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขจากภายนอกต่างๆ เช่น ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และพนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความภักดีให้กับองค์กรให้ปรากฏผลงานออกมามากกว่าปกติ (ธงชัย, 2533 :7-9)

ดังนั้นบุคคลที่ได้เข้ามาสู่ระบบขององค์กร นับตั้งแต่เริ่มต้น ถือเป็นการลงทุนขององค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การคัดเลือก สรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ เพราะความรู้ความสามารถเดิมของบุคคลก่อนเข้าทำงานในองค์กร อาจจะไม่สามารถช่วยให้เขาปฏิบัติงานได้ หรือสามารถทำได้แต่อาจจะไม่ได้ดีนัก องค์กรจึงต้องกระตุ้น และส่งเสริมให้เขาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งกระบวนการต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม พัฒนาเป็นอย่างดีจึงมีความรู้ความสามารถสูงแล้วไปจากองค์กร ข้อมือถือได้ว่าองค์กรนั้นสูญเสียทุนที่สำคัญไป โดยองค์กรอาจจะยังไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากลับมา และยังเป็นภาระแก่องค์กรที่ต้องสรรหาคนใหม่มาแทน ซึ่งองค์กรต้องเริ่มต้นใหม่ในการดำเนินการขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้บุคคลที่องค์กรหามาแทนที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้ทัดเทียม หรือใกล้เคียงกับบุคลากรที่ลาออกไป ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรต้องใช้ทุนจำนวนมากสำหรับเรื่องนี้ ดังนั้นการที่องค์กรสามารถรักษาคณะนี้ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถใช้คุณสมบัติเหล่านั้นในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานถือเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้้องค์กรสามารถรักษานักงานไว้กับองค์กรได้นาน ทั้งนี้ด้วยความเชื่อที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่พนักงานจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ และอาจคาดหวังต่อไปได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ทั้งนี้ความผูกพันนับว่ามีความเกี่ยวข้องกับลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในแวดวงจิตวิทยาอุตสาหกรรม ความผูกพัน (Commitment) แต่เดิมเรามักจะได้ยินผู้คนในองค์กรเรียกว่า “ความจงรักภักดี”(Loyalty) ต่อมาจึงได้มีการแตกความหมายของความจงรักภักดีออกเป็นความผูกพัน(Commitment) และก็ใช้คำนั้นแทนคำว่า ความจงรักภักดีไปในที่สุด และเมื่อเรานำคำว่า “ความผูกพัน” มารวมกับคำว่า “องค์กร” เป็น “ความผูกพันต่อองค์กร”(Organizational Commitment)ก็จะให้ความหมายที่กระชับขึ้นไปอีก ความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันมักนิยามใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร ซึ่งอัลเลนและไมเยอร์ (อ้างในวัชรวา, 2540 : 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ (Obligation)ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์กร เป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์กร, กลุ่มในองค์กร

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของภาคเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญในการเป็นกลไกการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้ก้าวหน้า ทั้งนี้ในการทำการศึกษายิงวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เช่น แหนบ สปริงชนิดขึ้นรูปร้อน สปริงชนิดขึ้นรูปเย็น เหล็กกันโคลง เป็นต้น ปัจจุบันมีกำลังการผลิตแหนบ 1500 คันต่อเดือน ได้ดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปี นับได้ว่าเป็นบริษัทเอกชนของไทยรายสำคัญ ทำนกลางบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนี้ และได้รับการยอมรับในการบริหารงานว่าอยู่ในระดับชั้นนำของประเทศ ในการพัฒนาพนักงาน และความใกล้ชิดระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาในเรื่องดังกล่าวข้างต้นในบริษัทนี้ จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน และสามารถสร้างสรรระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้องค์กรหาวิธีการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น และหาทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม ตลอดจนคำนึง ทิศนคติของพนักงานให้พัฒนาไปในทางที่เอื้อต่อประสิทธิผลขององค์กร มนุษย์ เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือกล่าวในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์การของตนเองแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีสมาธิหรือรู้สึกเบื่อหน่าย และลาออกจากองค์การไปในที่สุด แต่หากเป็นในกรณีสมาชิกขององค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่ได้ลาออก และเลือกที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ผลเสียที่บังเกิดขึ้นต่อองค์การมีในระยะสั้น และระยะยาวทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์การย่อมจะต้องลดน้อยถอยลง และส่งผลกระทบต่อภารกิจดำเนินงานขององค์การโดยรวมอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

อายุ

สถานภาพสมรส

การศึกษา

ระยะเวลาทำงาน

ตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านงาน

การมีอิสระในการทำงาน
งานที่ทำทนาย

โอกาสก้าวหน้าในงาน

การติดต่อกับผู้อื่น

ผลสะท้อนกลับของงาน

ปัจจัยองค์การ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้

ความผูกพันต่อองค์การ

ที่มา : คัดแปลงจากแบบจำลองของสเติร์, อัลเลน, ไมเซอร์ และปรีชาพร

ภาพที่ 1.1 แนวความคิดในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบางกอก
สปริง อินดัสเทรียล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สำหรับพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จนได้จำนวนที่ต้องการเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 มีพนักงานจำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัดเท่านั้น จำนวน 198 คน

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

1.7.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1.7.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) การศึกษา
- 5) ระยะเวลาทำงาน
- 6) ตำแหน่งงาน

1.7.1.2 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

- 1) การมีอิสระในการทำงาน
- 2) งานที่ทำทนาย
- 3) โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 4) การติดต่อกับผู้อื่น
- 5) ผลสะท้อนกลับของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.1.3 ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ
- 2) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้

1.7.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน

2.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ตามช่วงอายุของไชน์(อ้างในศิริพงษ์, 2541 : 40) คือ ต่ำกว่า 25 ปี, ตั้งแต่ 26-35 ปี, ตั้งแต่ 36-40 ปี และ 40ปีขึ้นไป

2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ โสด และสมรส/มีภรรยา/แยกกันอยู่

2.4 การศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

2.5 ระยะเวลาทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเข้าทำงานในบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด แบ่งเป็น 4 ระดับ ตามแนวคิดของไชน์(อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 42) คือ 0-5 ปี, 6-15ปี, 16-20 ปี และ 21-40 ปี

2.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด ซึ่งแบ่งออกตามลักษณะงานได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป/ ผู้จัดการฝ่าย ระดับพนักงานรายเดือน ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน / เจ้าหน้าที่ และระดับพนักงานรายวัน คือ พนักงาน

3. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วง ประกอบด้วยตัวแปรปฏิบัติการ

3.1 การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระโดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ในลักษณะของรูปแบบการตัดสินใจ การวางแผนการทำงานของตนเอง ความไว้วางใจในการทำงานปราศจากการถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

3.2 งานที่ท้าทาย หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่างานอื่นๆ เป็นงานที่ยาก และไม่จำเจ ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาพร้อมตลอดเวลา

3.3 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความคาดหวังต่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยองค์การเปิดโอกาสให้ เมื่อบุคคลมีคุณสมบัติความเหมาะสมพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่ง

3.4 การติดต่อกับผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จของงานนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ และต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ

3.5 ผลสะท้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้รับรู้ผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานที่สะท้อนให้เห็นผลของงานที่ปฏิบัติแล้ว

4. ปัจจัยขององค์การ หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรปฏิบัติการ

4.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์การว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ และการให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความรู้สึกว่าคุณ้องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณ้องค์การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิกในองค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์การที่คุณอยู่ โดยยอมรับจุมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย

5.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ

5.2 ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน

5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ (Obligation) ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ เป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์การ, กลุ่มในองค์การ

6. บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด หมายถึง บริษัทที่มีผลิตภัณฑ์หลัก คือ แหนบ รดชนด์, สปริงขดขึ้นรูปร้อน, สปริงขดขึ้นรูปเย็น, เหล็กกันโคลง, วาล์ว และพวงรูด ซึ่งเป็น บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานแหวนสมบูรณ์สปริง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประวัติโดยสังเขปของบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1. ประวัติโดยสังเขปของบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด
- 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติโดยสังเขปของบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด

บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด หรือ BANGKOK SPRING INDUSTRIAL Co., Ltd. (BSK)

เริ่มดำเนินงานครั้งแรกในนามโรงงานแหวนบ เมื่อปี พ.ศ. 2505 ที่สี่แยกบางนา บนพื้นที่ 7 ไร่ ต่อมาในปีพ.ศ. 2507 ได้จดทะเบียน 10,000,000 บาท โดยทำการผลิตแหวนบเพียงผลิตภัณฑ์เดียวให้กับตลาดค้าปลีก(After Market) และในปีพ.ศ. 2519 ได้มีการขยายโรงงานภายใต้ชื่อบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล ไปที่ 112 หมู่ 2 ถนนบางนา-ตราด กม.ที่ 15 บางพลี สมุทรปราการ โทรศัพท์ 750-8570-89 ต่อมาในปีพ.ศ.2526 ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี(Technical resistance) จาก Mitsubishi Steel Manufacturing.Co., Ltd. ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจุบันนี้เป็นบริษัทในเครือสมบурณ์กรุ๊ป เป็นกลุ่มบริษัทคนไทยที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มานานกว่า 40 ปี โดยรู้จักกันในนาม ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงงานแหวนบ สมบурณ์สปริง ก่อตั้งโดยนายสมบурณ์ กิตะพาณิชย์ ผลิตผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนช่วงล่างรถยนต์กว่าร้อยละ 10 เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีบริษัทในเครืออยู่ 3 บริษัท คือ

1. บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด
2. บริษัท สมบурณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด
3. บริษัท สมบурณ์ แอ็ควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้มาตรฐานระดับโลก (World Class) ด้วยการเพิ่มคุณค่าของผลิตภัณฑ์และมีส่วนร่วมต่อสังคม

ภารกิจหลัก (Mission)

บริษัทจะเป็นผู้ผลิตและออกแบบชิ้นส่วนยานยนต์ โดย

1. ได้มาตรฐานระดับโลก (World Class)
 - 1.1 เทคโนโลยีนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้
 - 1.2 ความพึงพอใจของลูกค้า ปรับปรุงQCDSอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 ศักยภาพของพนักงาน ปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคล
 - 1.4 การเงิน ปรับโครงสร้างการเงิน
2. เพิ่มคุณค่าของผลิตภัณฑ์
 - 2.1 การจัดซื้อ หาแหล่งซื้อทั่วโลก และพัฒนาผู้รับจ้างช่วง
 - 2.2 เริ่มดำเนินงาน R&D
3. มีส่วนร่วมต่อสังคม
 - 3.1 สิ่งแวดล้อม ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
 - 3.2 คุณภาพชีวิต ปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงาน
 - 3.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บริษัทมีกำลังการผลิต ดังนี้ แหนบรถยนต์ 1500.00 คันต่อเดือน, สปริงขดขึ้นรูปร้อน 105.00 คันต่อเดือน, สปริงขดขึ้นรูปเย็น 10.00 คันต่อเดือน, เหล็กกันโคลง 110.00 คันต่อเดือน, วาล์ว 4.50 คันต่อเดือน และพวงพาด 0.50 คันต่อเดือน ส่วนลูกค้าหลักของบริษัท คือ โรงงานประกอบรถยนต์mitsubishi 72%ของยอดขาย, Summit Showa เป็นบริษัทผู้ประกอบใช้คัพพอร์ดจักรยานยนต์,Kubota เป็นบริษัทเครื่องยนต์อเนกประสงค์, โรงงานประกอบรถยนต์ฮอนด้า, AAP เป็นผู้ประกอบชิ้นส่วนให้กับMitsubishi และโรงงานประกอบรถยนต์โตโยต้า

ในปี พ.ศ.2538-2539 มียอดขาย 500 ล้านบาทต่อปี แต่ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจทำให้ยอดขายลดลงร้อยละ 70 คือ 325 ล้านบาทต่อปี ในปี พ.ศ. 2541 ได้ขายให้กับบริษัทผู้ประกอบยนต์(OEM) คิดเป็นร้อยละ 75 ตลาดค้าปลีก(After market)เฉพาะกรุงเทพคิดเป็นร้อยละ 20 ของยอดขายของบางกอกสปริงจำกัด ส่วนอีกร้อยละ 5 เป็นขอการส่งออกไปประเทศญี่ปุ่น อเมริกาใต้ แอฟริกา ซึ่งมีแนวโน้มการส่งออกเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

อิทธิอินิ (อ้างในคุสิด, 2529 : 45) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้เข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งบวกและลบ ในทางบวกคือ ความผูกพันต่อองค์กร และในทางลบคือ ภาวะออกห่าง หรือความรู้สึกแตกแยก การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงนั้น เกิดจากบุคคลรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรไว้อย่างซึมซาบ และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายเดียวกับองค์กรอย่างเด่นชัด ภายหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการจัดเกล้า และนับได้ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่สมบูรณ์ และการที่ถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กร ได้จะต้องเน้นลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง

เชลเดอ (1977 : 143) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เบคเกอร์ (1960 : 35) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับองค์กร และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่าได้กล้าเสีย (Side-bet) เช่นการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

ไฟล์ด (อ้างในจุไรรัตน์, 2530 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันมีที่มาหลายทาง เช่นจากความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ถือเป็นข้อปฏิบัติโดยทั่วไป จากกฎระเบียบของทางราชการ และจากการปรับตัวต่อการทำงานอาชีพ และต่อความคาดหวังที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของบุคคลเป็นหลัก แต่มีข้อแตกต่างและผลกระทบมาจากแนวคิดในเรื่องภาพพจน์ของตัวเอง กรอบอ้างอิงและการเลือกอาชีพ

พอร์เตอร์และสมิท (อ้างในชาญกิจ, 2542 : 30) ในความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และพลังอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ สุดท้ายคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ

สเติร์ (1977:46) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป

อัลเลนและไมเยอร์(อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ (Obligation)ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ เป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่มีต่อองค์การ, กลุ่มในองค์การ

อุทัย (2531 : 302) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกในองค์การเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานกับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ (2532 :30) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

โดยสรุปจากความหมาย “ความผูกพันต่อองค์การ” ที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการดำเนินงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. กลุ่มที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตน โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเน้นความหมายของความผูกพันต่อองค์การทางด้านพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือ ไม่มีเลย ซึ่งผลก็คือจะตกอยู่กับองค์การและปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ อีกหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

จารุณี (2537 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรัก และผูกพันต่อองค์การของตน

กรณี (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย เกิดจากตัวพนักงานเลื่อมใสศรัทธาขององค์การ

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ ทำให้มีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ทำ เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ลี (อ้างในนุชติมา, 2542 : 14-15) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการทำงานที่เป็นสมาคม และมีความรู้สึกร่วมถึงการประสบความสำเร็จของบริษัท โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน

พนักงานจำนวนมากหยุดงาน เพราะพวกเขาไม่พอใจ แต่ความไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคล และนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่าน ได้ทำการศึกษา และพบว่าปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดี และมีปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของพนักงาน จำนวนมากเกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในพนักงานต่ำ ปัญหาเหล่านี้สามารถทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสามของประสิทธิภาพเต็มของกำลังความสามารถของหน่วยงานนั้น การเกิดขึ้นบ่อยๆของการหยุดงานทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานตกต่ำ และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกและจ้างพนักงานใหม่

แมทคาร์ธี (อ้างในนุชติมา, 2542 : 15-16) กล่าวว่า ความเชื่อมโยงด้านความจงรักภักดีเป็นส่วนเชื่อมระหว่างบริษัทและลูกค้า และระหว่างบริษัทและพนักงาน ความเชื่อมโยงดังกล่าวปรากฏเห็นชัดว่ามีอยู่ในทันทีคุณเริ่มที่จะเปรียบเทียบเกี่ยวกับประเภทความพึงพอใจที่แตกต่างกัน 2 ประเภท ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจเกี่ยวข้องว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดี นำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมิทธ์และคณะ (อ้างในประนอม, 2538 : 26) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ถึงองค์การ คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้นทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

สเคียร์ส (อ้างในธีระ, 2532 : 24) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่มีความมั่นคง
3. เป็นตัวชี้วัดที่ชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการและนักวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งทำที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการสำรวจเอกสาร และงานวิจัยพบว่า ตัวแปรต่างๆที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

ปรีชาพร (2535 : 51-52) กล่าวว่า การที่บุคคลมีคุณลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์การนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องการปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลาครองสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

เชลดอน (1971 : 144) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนหลักคั่นให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

อนันต์ชัย คงจันทร์(2529 :36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน(ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ
4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับคำตอบแทนด้วยความยุติธรรม

สริบีเน็ค และ อลท์ไค (1972 : 566) กล่าวว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนาคความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุด คือ

1. ความดึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (อ้างในภัทริกา, 2541 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

แฮคแมน และ โอลแฮม (Hackman and Oldham) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) จะมีผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน คือ บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะได้อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลจะมีมากหรือน้อย จึงขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะก้าวหน้า และพัฒนาคุณลักษณะของงาน 5 ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายในงาน งานที่มีความหมายและมีความสำคัญ ความเข้าใจในงาน ความมีอิสระในงาน และการทราบผลการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) เป็นแนวคิดที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคม ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
2. การกระทำทุกประเภทก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงานหรือทรัพยากรที่ใช้ไป
3. ผู้กระทำทางสังคมทั่วไปจะแสวงหา เพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น
4. เมื่อมีการเลือกแนวทางการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกกระทำ ซึ่งประหยัดต้นทุน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
5. ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำ ซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

หลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเป็นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การ ให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น

การที่บุคคลหรือองค์การก็ตามจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันย่อมมีผลมาจากแรงดึงดูดใจพื้นฐาน คือ ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงดึงดูดใจพื้นฐานของทั้งบุคคลและองค์การใน การที่จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ในขณะที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการต่างๆจากองค์

การแล้ว เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบคเกอร์ (อ้างใน โสกา 2533: 18) ได้เสนอทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet Theory) โดยกล่าวว่า เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ ฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าผูกพันกับสิ่งนั้นๆ จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในเวลาต่อมาซึ่งมีความขัดแย้งกันมากขึ้นในเรื่องทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย ดังนั้นในระยะต่อมาจึงมีนักวิชาการพยายามขยายการศึกษาออกไปอีก ด้วยการเพิ่มตัวแปรและศึกษาถึงผลที่ตามมา จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลงานที่มีชื่อเสียงชิ้นหนึ่ง คือ ผลงานของสตีเวิร์ส ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

สตีเวิร์ส และคณะ (1982 : 29-31) ได้กล่าวว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลที่เขาทำงานอยู่ มีอย่างมั่นคงก็จะทำให้องค์กรปลอดภัย และถูกปกป้องจากความรู้สึกและการกล่าวขวิญในทางลบของคนทั่วไป ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้ดังนี้ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน(Personal Characteristic) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่จะสามารถระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลคนนั้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

2. ลักษณะงาน(Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่ได้มีโอกาสปะทะสังสรรค์กับผู้อื่น ความประจักษ์ในงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน(Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่า จะมีการรับรู้ต่องานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่มีระบบแบบแผน มีหน้าที่ที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และการกระจายงาน บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (1974 : 533-546) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนตัว (Personal Factors) หมายถึง ตัวแปรที่ระดับถึงคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, อายุการทำงานในองค์การ, ระดับการศึกษา เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Job Factors) ได้แก่ ขอบเขตของงาน, ความท้าทายของงาน, ความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ, ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน, ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ, ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน, ความเป็นเจ้าของกิจการ, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นต้น
4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ, การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ, ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อองค์การ, ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, ลักษณะของผู้ นำ เป็นต้น

อัลเลน และไมเซอร์ (อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 34) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)
- คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)
- ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)
- คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน พบว่า ประกอบด้วย

- อายุ (Age)
- สถานภาพของตำแหน่ง (Tenure)
- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพัน หรือหน้าที่ที่พนักงานได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย

- ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker Commitment) ประกอบด้วย มิติด้านจิตใจ และ ปทัสถาน (Affective and Normative Dimension)
- การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability)
- การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และ ไมเยอร์ ให้ความกระจ่างชัดในการประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคน ตลอดจนมีการสรุปประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันไว้ค่อนข้างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเลือกใช้แนวคิด ในการจัดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและไมเยอร์มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

โดยสรุปแล้ว แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันดังกล่าวข้างต้นได้มุ่งอธิบาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงออก ซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่ลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังอธิบายให้เห็นว่าสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกัน เป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองต่อความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้น ทั้งนี้ลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของทัศนคติ ความรู้สึก เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความต้องการรักษาสมาชิกภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในลักษณะของพฤติกรรม เช่น การพยายามทุ่มเทความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างเต็มที่ หรือ แม้แต่การพยายามปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรมิให้เสื่อมเสีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการวิจัยและการศึกษาที่ผ่านมาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็น 3 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) เพศ

เพศ จากการศึกษา พบว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงนั้นค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า ซึ่ง ฮริบิเนียด และ อลันโต (อ้างใน โสภา, 2533:20) ได้กล่าวว่า ผู้หญิงเห็นว่าการออกจากองค์กร เพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย กลิสสันและควริก(อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 37-38) พบว่าเพศของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะที่ฮิวสติกและเคย์ (อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 39) ชาวลิต (2532) วีระ (2533) นภาพิณ (2533) พบว่าพนักงานชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาว่าน่าจะเกิดจากลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัย

อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาผลการวิจัยของจารุณี (อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 39) ซึ่งพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง กอปรกับผู้วิจัยพิจารณาว่าการศึกษาครั้งนี้กระทำในองค์กรเอกชนที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับเพศชายมากกว่า เช่นงานด้านวิศวกรรม เป็นต้น ผู้วิจัยจึงคิดว่า เพศชายน่าจะมีความถนัดในงาน และรับรู้โอกาสก้าวหน้ามากกว่าเพศหญิง อันจะส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและรางวัล ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2) อายุ

อายุ จากการศึกษา พบว่ายิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ฮริบิเนียดและอลันโต(อ้างในนภาพิณ , 2533 : 18) พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุมาก ทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอ ที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงจูงใจ

ของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลง เมื่อคนมีอายุ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย หรืออีกในหนึ่งผู้ที่มียุขสูงจะมีความรู้ดีกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

นอกจากนี้จอร์เจอร์ (อ้างในศิริพงษ์ , 2541 :41) พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย และธีระ (2532 : 38) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุของผู้บริหารเครื่องซีเมนส์ไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่เมเซอร์และคณะ (อ้างในภัทริกา , 2541 : 19) ปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้จัดการร้านอาหารกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการวิจัยของจอร์เจอร์, ธีระ และแนวคิดของเชลคอนที่ยืนยันความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรและพิจารณาว่าผู้ที่มีอายุสูงย่อมมีโอกาสเลือกงานน้อยลง อีกทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับในขณะนั้น เช่น ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนต่างๆ น่าจะดึงดูดให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเดิมต่อไป

3) สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส จากผลงานวิจัยของกินคอสันและแคลท์เบอร์ก (อ้างในอวยพร, 2537:20) พบว่า คนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัวหรือเป็นโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน นอกจากนี้คนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า และมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัว ย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กร

4) การศึกษา

การศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน คือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งธีระ วีรธรรมสาริต ได้อธิบายว่าอาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีการคาดหวังในงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า และอาจเห็นว่าตนมีโอกาเลือกงานมากกว่า ส่วนกลิสตัน และคิวริก(อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 43) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานจากองค์กร 22 แห่งกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับเชาวลิต ดนนานนท์รัช(2532 : บทคัดย่อ) โทภา ทรัพย์มากอุดม(2533 : 52) ไม่พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพิจารณาว่าสำหรับบริษัทที่ทำการวิจัย ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถสูงย่อมได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีค่างาน(Job Value) สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถต่ำ และพนักงานนั้นย่อมสามารถรับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถต่ำ จึงอาจส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นอยู่บริษัทเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ

5) ระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ เบคเกอร์ (อ้างในอนันชัย, 2538 :36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์การตลอดเวลา โดยผ่านการลงทุน(side-bets) การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ หรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บ้านหนึ่งบ้านอายุ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น และผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของเชลคอน (1971 : 144) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่ค่าอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บ้านหนึ่ง บ้านอายุ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ

6) ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เชลคอน(1971 : 146) พบว่า สมาชิกที่ครองตำแหน่งสูงขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ทำให้บุคคลนั้นสามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การได้ และ แสกล์ (อ้างในสมพร, 2541:43) กล่าวว่า ตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจที่ดีต่อองค์การ โดยผู้ที่มีความเข้าใจที่ดีต่อองค์การสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในตำแหน่งที่สูง แต่โสกา (2533 : บทคัดย่อ) ไม่พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฟ้าฝ่ายผลิต อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพิจารณาว่าตำแหน่งงานเปรียบเสมือนตัวบ่งชี้การลงทุนในองค์การของพนักงาน(Personal Investment)จากการที่พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลานาน

2.2.3.2 ปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1) การมีอิสระในการทำงาน

การมีอิสระในการทำงาน คือ งานที่มีความเป็นอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคล จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง แอนเดอร์สัน(อ้างในชวนชม, 2542 :36)ให้ความเห็นว่า กฎ ระเบียบภายในขององค์การเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การ คือจะเป็นตัวบีบคั้นเป้าหมายขององค์การ เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่มี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์การ นอกจากนั้นยังทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากเหตุผลข้างต้นจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน ก็จะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ รู้สึกเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และงานที่ปฏิบัติอยู่

2) งานที่ทำทนาย

งานที่ทำทนาย เกิดจากคนเรามีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน งานที่ทำทนายต้องอาศัยความสามารถ ไหวพริบ หรือเชาว์ปัญญาในการปฏิบัติงาน หรือในการแก้ไขปัญหา ต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะ เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึก ว่า งานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่ทำทนายทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นผลการศึกษาของพอร์เตอร์ และสเคียร์ส ที่ได้ทำการสำรวจกลุ่มอาชีพต่างๆ พบว่า ลักษณะของงานที่ซ้ำซาก จะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและการเปลี่ยนงาน เพราะงานที่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ตรงข้ามกับงานที่ทำทนาย จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ ซึ่งแวลเคอร์ และเกสส (อ้างใน วีรพล :2539) ได้สนับสนุนผลการศึกษานี้ คือ คนงานซึ่งทำงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติแบบเคี้ยวกันซ้ำซาก มีลักษณะงานที่ง่ายเกินไป และมีแบบแผนตายตัว ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานประเภทนี้จะมีอัตราการขาดงาน ออกจากงาน อีกทั้งยังมีขวัญและผลผลิตของคนงานต่ำ

3) โอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างสูงในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ บุรุษานัน และ สเตียร์ส อ้างในสุวรรณฉิน, 2536: 44) ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โอสถาร์(1966 :488-503) ได้กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับผลการวิจัยที่สนับสนุน ได้แก่ สรีบีเนียดและอัทโท ซึ่งพบว่า พระและพนักงานป่าไม้มักจะมีความผูกพันต่อองค์กร และจะทำงานอยู่ในองค์กรเดียวโดยไม่มีการเคลื่อนย้ายไปอยู่องค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโบสถ์คาทอลิกและองค์กรป่าไม้ จะมีนโยบายที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายในองค์กร และจะมีบุคคลจำนวนน้อยจากภายนอกองค์กรที่จะได้เข้ามาดำรงตำแหน่งในระดับสูง ซึ่งทำให้พระและพนักงานป่าไม้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งแคล์ซ(อ้างในสุภพร , 2542 : 62)เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงาน เขาจะอยากทำงานน้อยลง คือ ขาดความผูกพันต่อองค์กรไปด้วยนั่นเอง ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แตกต่างจากบุคคลที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

4) การติดต่อกับผู้อื่น

การติดต่อกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเชลดอน (อ้างในชวนชม ,2540 : 37) กล่าวว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนเค็ทซ์ (อ้างในชวนชม ,2540 : 38) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย สเตียร์ส (อ้างในนภานพัญญู, 2533:24) พบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

5) ผลสะท้อนกลับของงาน

ผลสะท้อนกลับของงาน สเตียร์ส (1977 : 53) กล่าวว่า งานที่ผู้กระทำสามารถรับรู้ว่าผลงานที่เขาทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะส่งผลถึงความรู้สึกของผู้นั้นต่อองค์กร ซึ่งก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งผลสะท้อนกลับของงานมีทั้ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะนามธรรม และรูปธรรม ซึ่งลักษณะของนามธรรม จะออกมาในรูปของคำชมเชย หรือ การชกชกชอง แต่ลักษณะรูปธรรมจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ในขณะที่สมิธ (อ้างในศิริพงษ์, 2541 : 43) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากพิจารณาว่า ผลสะท้อนกลับของงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์คุณค่าของผลงานของ พนักงาน อันสะท้อนถึงระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน กอปรกับผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะได้รับการนำไปใช้ในกระบวนการต่างๆของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับเงินเดือน การฝึกอบรม และการพัฒนา ฯลฯ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น อันอาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบหนึ่ง

2.2.3.3 ปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุอาจเกิดจากการที่พนักงานได้รับมอบหมายไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และเสมอภาค การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ตลอดจนการได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึง อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีทัศนคติที่ดีและผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์กรนั่นเอง เป็นเสมือนรางวัลจาก องค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขา สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า ซึ่ง บุชชานัน (1974 : 82) ได้ศึกษานักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อ องค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

2) ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะ พนักงานที่ได้รับความมั่นคง และได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้าน การช่วยเหลือคลาดปัญหาที่ประสบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนปัจจัยอย่างพอเพียง ในการปฏิบัติงาน การได้รับสิทธิสวัสดิการ และผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร การได้รับความยุติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือสงวนชื่อผู้แต่งไว้เพื่อประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัดสินใจ ปริมาณการสื่อสารภายในองค์กรปริมาณรวมตัวของอิทธิพลทั้งหมดภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแยกตัวออกห่าง และความผูกพันต่อองค์กร

สมเกียรติ (2536 : 75)กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าผู้ที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ ผู้ที่ได้รับการตอบสนองในทางบวกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้รับการตอบสนองในด้านลบหรือไม่ได้รับการตอบสนองเลย

แจ่มจันทร์ (2540 : 84-86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล แต่ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทความสามารถ กำลังใจ กำลังกาย ในการช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วัชร (2540 : 107-108) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ บรรยากาศการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีผลทางบวก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลทางลบ แสดงว่าหากพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีการศึกษาสูงก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เนื่องจากว่าคนมีการศึกษาสามารถแสวงหางานที่ดีทำได้ง่ายกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย

รุจิเรข (2541 : 96-97) ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า สุขภาพจิตของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่มีพนักงานส่วนหนึ่งที่มีแนวโน้มจะมีปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อเป็นการป้องกัน และเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของพนักงาน คือ จัดให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน เพื่อลดความคับข้องใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ในงานเท่ากับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ และจัดอบรมเทคนิคการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่มีให้แก่พนักงาน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ราชได้และสวัสดิการที่ดี ลักษณะงานมีความสมดุลกับจำนวนพนักงานและความสามารถ ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในด้านของผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์ในการนำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่น ภูมิใจและมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วีระวัฒน์ (2541: 77-82) ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงควรเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธาให้เกิดการยอมรับและควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้สถานการณ์ที่แท้จริงขององค์การ การสร้างจิตสำนึกให้เกิดการมีส่วนร่วม เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงอยากมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ

มณีรัตน์ (2541 : 72-77) ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุ การศึกษา อาชุนาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ

สารทูล (2541: 121) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

คาร์เวลล์ (1970 : 212-213) พบว่า บรรยากาศขององค์การที่มีมิตรภาพไม่ตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองตอบความต้องการทางด้านสังคม (Need of Belonging) แล้วยังช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานด้วย

บุษชานัน (1974 : 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกในองค์การมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลิสตัน และคิวริก (อ้างในศิริพงษ์ , 2541 : 50) ได้วิจัยหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำนวน 319 คน จากสถานีให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่งที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เมื่อหน้ายี่ห้อแพ็คเกจงาน อัตราการขาดงานสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้น 3 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสัมพันธ์กับลักษณะงาน ในด้านงานที่มีความหลากหลาย และงานที่มีความสำคัญ ส่วนลักษณะองค์การในด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่รายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และ คณะ(1990) ได้ศึกษาอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ คือ ครูโรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างอาชีพ และระดับตำแหน่งด้วยการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ (T - test, F - test) ผลการวิเคราะห์พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การในด้านต่างๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลที่ตามมาในแง่อื่นๆ ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ในการทำงาน ตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยมิได้คาดหวังสิ่งตอบแทน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด เป็นการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relation) ของตัวแปรต่างๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 มีพนักงานจำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำนวน 198 คน

ขั้นที่ 1 เพื่อใช้ในการคัดเลือกเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณ (บุญธรรม, 2536 : 68)

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

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ศึกษา

n = จำนวนของขนาด ตัวอย่าง

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 183 คน แต่ได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามที่ได้ทำการตอบกลับมาน้อย 183 ชุด

ขั้นที่ 2 การทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรตามระดับตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่ง = $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในระดับตำแหน่งนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ประชากร (คน)					
	GM / AGM	SM / ASM	C / AC	FM / AFM	STAFF	WORKER
ผู้จัดการทั่วไป	2		1	2		
ฝ่ายวิศวกรและรับประกันคุณภาพ I		1	2	3	3	
ฝ่ายผลิตและควบคุมการผลิตBSK I		1	4	7	31	75
ฝ่ายซ่อมบำรุง BSK I/II		1	2	3	20	
ฝ่ายวิศวกรและรับประกันคุณภาพ II		-	3	5	7	
ฝ่ายผลิตและควบคุมการผลิตBSK II		1	3	9	33	82
ฝ่ายบุคคลและธุรการ		1	1	6	5	7
ฝ่ายบัญชีและการเงิน		1	2	3	2	
ฝ่ายจัดซื้อ		1	1	2	1	
รวม	2	7	19	40	102	164

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร และจำนวนตัวอย่างของพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด ในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตำแหน่ง	ประชากร(คน)	ตัวอย่าง(คน)
ผู้จัดการทั่วไป/รองผู้จัดการทั่วไป	2	1
ผู้จัดการฝ่าย	7	4
หัวหน้าฝ่าย	19	12
หัวหน้าส่วน	40	24
เจ้าหน้าที่	102	61
พนักงาน	164	98
รวม	334	200

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่างๆดังนี้คือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า เกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ปัจจัยขององค์กร และวัดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ปัจจัยด้านงาน | จำนวน 23 ข้อ |
| 1.1 การมีอิสระในการทำงาน | 5 ข้อ |
| 1.2 งานที่ทำทนาย | 5 ข้อ |
| 1.3 โอกาสก้าวหน้าในงาน | 4 ข้อ |
| 1.4 การติดต่อกับผู้อื่น | 5 ข้อ |
| 1.5 ผลสะท้อนกลับของงาน | 4 ข้อ |
| 2. ปัจจัยขององค์กร | จำนวน 9 ข้อ |
| 2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร | 5 ข้อ |
| 2.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ | 4 ข้อ |
| 3. ความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 17 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายในเชิงบวก และความหมายในเชิงลบ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ข้อความในแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสตรีล จำกัด

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง(Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน คือ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1.1 คุณเกษมณ กิตติอำพน | กรรมการสำนักงานกลางส่งเสริมกิจกรรม และ
ประชาสัมพันธ์ |
| 1.2 ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ | อาจารย์ภาควิชาสถิติประยุกต์ |
| 1.3 อาจารย์สุชาติ นุชพิทักษ์ | อาจารย์หลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม |

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ(Pre-test) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ก่อนไปสอบถามจริง ในการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) (รัตนา, 2533)

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) หากค่าของความเชื่อมั่นนี้ได้ออกมาไม่ต่ำกว่า 0.75 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ และสมควรนำไปศึกษากับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แต่ถ้าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามออกมาน้อยกว่า 0.75 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้น้อย ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทำการศึกษา ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของทั้งฉบับ คือ 0.87

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปขออนุญาตจากรองประธานบริหารกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ เพื่อจัดเก็บข้อมูลบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จะนำไปขอความร่วมมือจากผู้จัดการทั่วไปบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด เพื่อกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสำหรับสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ ไปให้กับเจ้าหน้าที่บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด เพื่อนำไปสอบถามพนักงานของบริษัท

3. กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ภายในเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่เป็นข้อมูลปัจจัยบุคคลของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ(Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและปัจจัยของค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อนำมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ(Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้เกณฑ์ตีความระดับความเห็นด้วย ดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การ แต่ละปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจคำตอบ โดยวิธีหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

4.3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ตัวแปรในปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรในปัจจัยด้านงาน ตัวแปรในปัจจัยองค์การ
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเพิ่ม ตัวพยากรณ์ทีละตัว

b	แทน	สัมประสิทธิ์การลดลอย หรือค่าของตัวพหุคูณในรูป คะแนนดิบ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์การลดลอย หรือค่าของตัวพหุคูณในรูป คะแนนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ การลดลอยของตัวพหุคูณ
F	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับ ตัวแปรตาม



4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

นำเสนอโดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ จำแนกตามตัวแปร แสดงในตารางที่4.1-4.6

ตารางที่4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	146	73.7
หญิง	52	26.3
รวม	198	100

จากตารางที่4.1 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน เป็นเพศชาย 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 เป็นเพศหญิง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

ตารางที่4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	18	9.1
26-35 ปี	120	60.6
36-40 ปี	39	19.7
40 ปีขึ้นไป	21	10.6
รวม	198	100

จากตารางที่4.2 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน ผู้มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาเป็นกลุ่มผู้มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 กลุ่มผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	67	33.8
สมรส/ม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	131	66.2
รวม	198	100

จากตารางที่4.3 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2

ตารางที่4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	153	77.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	45	22.7
รวม	198	100

จากตารางที่4.4 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน กลุ่มผู้จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ22.7

ตารางที่4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	84	42.4
6-15 ปี	87	43.9
16-20 ปี	23	11.6
21 ปีขึ้นไป	4	2.0
รวม	198	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 6-15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 0-5 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 16-20 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทบางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการฝ่าย	5	2.5
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่	101	51.0
พนักงาน	92	46.5
รวม	198	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า จำนวนพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัดที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 198 คน กลุ่มหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงาน มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด

นำเสนอโดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแปลความหมายเป็นระดับความเห็นด้วย ดังแสดงในตารางที่4.7-4.14

ตารางที่4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีอิสระในการตัดสินใจในงานของพนักงาน บริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	เมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรค คุณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นด้วยตัวของคุณเอง	3.49	0.87	ปานกลาง	2
2	คุณมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานว่าคุณจะทำงานอย่างไร	3.24	0.83	ปานกลาง	3
3	กฎระเบียบที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ	2.90	1.00	ปานกลาง	5
4	ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	3.71	0.72	มาก	1
5	ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจการตัดสินใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.23	0.87	ปานกลาง	4
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.45	ปานกลาง	

จากตารางที่4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีอิสระในการตัดสินใจในงานของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ เมื่อการทำงานมีปัญหาหรืออุปสรรค คุณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นด้วยตัวของคุณเอง, คุณมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานว่าคุณจะทำงานอย่างไร, ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจการตัดสินใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎระเบียบที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงค่าสุดเท่ากับ 3.71, 3.49, 3.24, 3.23, 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานงานที่ทำทนายของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	งานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.80	0.74	มาก	3
2	งานของท่านมีลักษณะที่ต้องใช้ความมานะพยายามอย่างมาก	3.83	0.78	มาก	2
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.66	0.83	มาก	4
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ เนื่องจากงานนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.84	0.71	มาก	1
5	งานของท่านเป็นงานที่สนุกและน่าสนใจ	3.48	0.82	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานงานที่ทำทนายของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ เนื่องจากงานนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาได้แก่ งานของท่านมีลักษณะที่ต้องใช้ความมานะพยายามอย่างมาก, งานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น, งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านเป็นงานที่สนุกและน่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.84, 3.83, 3.80, 3.66, 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริษัท
บางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	0.85	ปานกลาง	4
2	ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากเลย	3.59	0.75	มาก	2
3	เมื่อท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.48	0.72	ปานกลาง	3
4	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้	3.83	0.68	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.52	มาก	

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้ รองลงมาได้แก่ ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากเลย, เมื่อท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.83, 3.59, 3.48, 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการติดต่อกับผู้อื่นของพนักงานบริษัทบางกอก สปรिंग อินคัสเตเรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.86	0.67	มาก	1
2	การทำงานภายในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.78	0.75	มาก	4
3	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.82	0.69	มาก	2
4	งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.71	มาก	5
5	ในการทำงานท่านมีโอกาสติดต่อกับบุคคลหลายๆคน	3.81	0.75	มาก	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.48	มาก	

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการติดต่อกับผู้อื่นของพนักงานบริษัทบางกอก สปรिंग อินคัสเตเรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมากทั้งหมด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น, ในการทำงานท่านมีโอกาสดูติดต่อกับบุคคลหลายๆคน, การทำงานภายในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.86, 3.82, 3.81, 3.78, 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสะท้อนกลับของงานของพนักงานบริษัท
บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	ผลงานของท่านเป็นที่ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.62	ปานกลาง	3
2	ผลงานในอดีตกระตุ้นให้ท่านต้องพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.87	0.63	มาก	1
3	ท่านคิดว่าผลประเมินงานของท่านไม่ตรงกับความเป็นจริง	2.69	0.84	ปานกลาง	4
4	ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง	3.52	0.82	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.39	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสะท้อนกลับของงานของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลงานในอดีตกระตุ้นให้ท่านต้องพัฒนางานให้ดีขึ้น รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง, ผลงานของท่านเป็นที่ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าผลประเมินงานของท่านไม่ตรงกับความเป็นจริง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.87, 3.52, 3.47, 2.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	การปฏิบัติของบริษัทต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	3.71	0.76	มาก	2
2	ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.79	0.69	มาก	1
3	หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น	2.79	0.91	ปานกลาง	5
4	ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	2.96	0.87	ปานกลาง	4
5	โดยรวมการทำงานของ ท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถ	3.52	0.67	มาก	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	0.40	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติของบริษัทต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า, โดยรวมการทำงานของ ท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถ, ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.79, 3.71, 3.52, 2.96, 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ของพนักงาน
บริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.35	0.85	ปานกลาง	3
2	ในบางครั้งท่านก็ถูกผู้อื่นฉกฉวยความคิดความชอบจากผลงานของท่าน	2.81	0.91	ปานกลาง	4
3	ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท	3.53	0.93	มาก	1
4	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค้ำกับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับบริษัท	3.48	0.95	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	0.58	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท รองลงมาได้แก่ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค้ำกับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับบริษัท, ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในบางครั้งท่านก็ถูกผู้อื่นฉกฉวยความคิดความชอบจากผลงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.53, 3.48, 3.35, 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
บางกอกสปริง อินค์สเตรียล จำกัด

ข้อที่	การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความเห็นด้วย	ลำดับที่
1	ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป	3.64	0.84	มาก	9
2	ท่านชอบกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านกับบุคคลภายนอก	3.78	0.78	มาก	7
3	ปัญหาต่างๆของบริษัทนี้ คือ ปัญหาของท่าน	3.45	0.84	ปานกลาง	12
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว" ของบริษัทนี้	3.87	0.69	มาก	2
5	ท่านรู้สึก "ผูกพันทางด้านจิตใจ" กับบริษัทนี้	3.77	0.77	มาก	8
6	บริษัทนี้มีความหมายกับท่านมาก	3.81	0.79	มาก	5
7	ท่านพอใจในนโยบาย แนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท	3.57	0.87	มาก	10
8	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.83	0.74	มาก	3
9	ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านจะลาออกจากบริษัทในตอนนี้	2.92	1.02	ปานกลาง	16
10	สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นหากลาออกจากบริษัทนี้ คือ งานใหม่ที่หายาก	2.49	0.94	น้อย	17
11	ถ้าท่านลาออก ท่านจะต้องสละในสิ่งที่บริษัทอื่นๆ ไม่ได้ให้ผลประโยชน์ท่าน ได้มากเท่าที่นี้	3.33	0.87	ปานกลาง	14
12	ท่านพอใจที่เลือกทำงานที่บริษัทแทนที่จะไปทำที่อื่นที่สามารถเลือกได้	3.50	0.79	มาก	11
13	ท่านคิดว่า คนในสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป	3.45	0.88	ปานกลาง	12
14	ท่านไม่คิดว่า คนเราจะต้องจงรักภักดีกับบริษัทของตนตลอดไป	2.95	0.96	ปานกลาง	15
15	ท่านคิดว่า การเป็น "คนของบริษัท" มีความหมายสำหรับท่าน	3.83	0.69	มาก	3
16	ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยแห่งหนึ่ง	3.88	0.63	มาก	1
17	ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนคลอใจให้ข้าพเจ้าต้องการอยู่กับบริษัทต่อไป	3.80	0.72	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับค่าเฉลี่ยรวม เพื่อการศึกษาเท่านั้น 3.52 0.38 มาก

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 11 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ และระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยแห่งหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว” ของบริษัทนี้, ท่านคิดว่า การเป็น “คนของบริษัท” มีความหมายสำหรับท่าน, ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ, บริษัทนี้มีความหมายกับท่านมาก, ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนคลอใจให้ข้าพเจ้าต้องการอยู่กับบริษัทต่อไป, ท่านชอบกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านกับบุคคลภายนอก, ท่านรู้สึก “ผูกพันทางด้านจิตใจ” กับบริษัทนี้, ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป, ท่านพอใจในนโยบาย แนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท, ท่านพอใจที่เลือกทำงานที่บริษัทแทนที่จะไปทำที่อื่นที่สามารถเลือกได้, ท่านคิดว่า คนในสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป, ปัญหาต่างๆของบริษัทนี้ คือ ปัญหาของท่าน, ถ้าท่านลาออก ท่านจะต้องสละในสิ่งที่บริษัทอื่นๆ ไม่ได้ให้ผลประโยชน์ท่าน ได้มากเท่าที่นี้, ท่าน ไม่คิดว่า คนเราจะต้องจงรักภักดีกับบริษัทของตนตลอดไป, ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านจะลาออกจากบริษัทในตอนนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นหากลาออกจากบริษัทนี้ คืองานใหม่ที่หายาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.88, 3.87, 3.83, 3.81, 3.80, 3.78, 3.77, 3.64, 3.57, 3.50, 3.45, 3.33, 2.95, 2.92, 2.49 ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เพื่อหาลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สิ่งที่ต้องพิจารณาอันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ต่างๆ กับตัวแปรตาม การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว นอกจากจะทำให้ทราบตัวแปรอิสระ ตัวใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยังช่วย ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระ เพื่อเข้าสู่สมการถดถอยได้อีกด้วย คือ ทำให้สามารถตัดตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำออกไปไปเสียขั้นหนึ่ง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปSPSS for Windows ตัวแปรที่นำเข้ามาสมการมีจำนวน 13 ตัวแปร เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ ดังนี้

Y	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
X ₁	หมายถึง	เพศ
X ₂	หมายถึง	อายุ
X ₃	หมายถึง	สถานภาพสมรส
X ₄	หมายถึง	การศึกษา
X ₅	หมายถึง	ระยะเวลาทำงาน
X ₆	หมายถึง	ตำแหน่งงาน
X ₇	หมายถึง	การมีอิสระในการตัดสินใจ
X ₈	หมายถึง	งานที่ทำทนาย
X ₉	หมายถึง	โอกาสความก้าวหน้าในงาน
X ₁₀	หมายถึง	การติดต่อกับผู้อื่น
X ₁₁	หมายถึง	ผลสะท้อนกลับของงาน
X ₁₂	หมายถึง	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
X ₁₃	หมายถึง	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

การเสนอผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ดัง แสดงในตารางที่4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสตรีล จำกัด

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	3.52	0.38
ตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการ จำนวน 13 ตัวแปร		
1. เพศ (X_1)	1.26	0.44
2. อายุ (X_2)	2.32	0.78
3. สถานภาพสมรส (X_3)	1.66	0.47
4. การศึกษา (X_4)	1.23	0.42
5. ระยะเวลาทำงาน (X_5)	1.73	0.74
6. ตำแหน่งงาน (X_6)	2.44	0.55
7. การมีอิสระในการตัดสินใจ (X_7)	3.32	0.45
8. งานที่ทำหาย (X_8)	3.72	0.52
9. โอกาสความก้าวหน้าในงาน (X_9)	3.57	0.52
10. การติดต่อกับผู้อื่น (X_{10})	3.79	0.48
11. ผลสะท้อนกลับของงาน (X_{11})	3.39	0.39
12. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (X_{12})	3.35	0.40
13. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ (X_{13})	3.29	0.58

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ที่จะนำเข้าสู่สมการ เพื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสตรีล จำกัด (Y) เป็นตัวแปรตาม และมีตัวแปรอิสระ จำนวน 13 ตัว คือ $X_1 - X_{13}$

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละตัว

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃
Y	1.000	0.107	0.182*	0.113	-0.061	0.159*	-0.064	0.332*	0.405*	0.286*	0.642*	0.321*	0.473*	0.442*
X ₁		1.000	-0.214*	-0.131	0.142*	-0.172*	-0.081	-0.010	-0.050	-0.112	-0.055	0.090	0.057	0.164*
X ₂			1.000	0.237*	-0.097	0.513*	-0.103	0.147*	0.196*	0.088	0.049	0.013	0.130	0.062
X ₃				1.000	-0.376*	0.419*	0.165*	-0.055	0.130	-0.007	0.090	-0.047	0.050	0.129
X ₄					1.000	-0.324*	-0.548*	0.151*	0.075	-0.020	-0.044	0.078	0.158*	-0.049
X ₅						1.000	0.079	0.078	0.126	0.058	0.119	0.033	-0.035	0.149*
X ₆							1.000	-0.096	-0.157*	0.070	-0.083	-0.068	-0.266*	0.022
X ₇								1.000	0.280*	0.288*	0.305*	0.213*	0.291*	0.377*
X ₈									1.000	0.507*	0.358*	0.378*	0.397*	0.173*
X ₉										1.000	0.268*	0.309*	0.206*	0.178*
X ₁₀											1.000	0.350*	0.389*	0.279*
X ₁₁												1.000	0.357*	0.322*
X ₁₂													1.000	0.380*
X ₁₃														1.000

* P < .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กัน ผลปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กัน 9 ตัวแปร และมีทิศทางเป็นบวกทั้งหมดอย่างน้อยสำคัญที่ระดับ 0.5 ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล มี 2 ตัวแปร คือ อายุ (X₂) และระยะเวลาทำงาน (X₃) ปัจจัยด้านงาน มี 5 ตัวแปร คือ การมีอิสระในการตัดสินใจ (X₇), งานที่ทำทนาย (X₈), โอกาสความก้าวหน้าในงาน (X₉), การติดต่อกับผู้อื่น (X₁₀) และผลสะท้อนกลับของงาน (X₁₁) ส่วนปัจจัยองค์กร มี 2 ตัวแปร คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (X₁₂) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (X₁₃) ส่วนตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig F
Regression	4	15.428	3.857	54.461	0.000
Residual	193	13.668	0.071		
Total	197	29.096			

*P < .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีตัวแปรอิสระบางตัวสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ เมื่อใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นเกณฑ์

ตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ	R	R ²	สัมประสิทธิ์การถดถอย		T	Sig T
			b	Beta		
การติดต่อกับผู้อื่น	0.728	0.530	0.380	0.471	8.447	0.000
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้			0.152	0.230	4.266	0.000
ความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์การ			0.140	0.147	2.507	0.013
งานที่ทำทนาย			0.102	0.138	2.491	0.014

Constant = 0.732

P < .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 13 ตัวแปร ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรตัวที่ 1 การติดต่อกับผู้อื่น (X_{10}) เป็นตัวแปรที่เข้าสมการในลำดับที่ 1 สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 53 (R^2) หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 (R^2 ที่เพิ่ม) ทิศทางของอิทธิพลเป็นไปในลักษณะเชิงบวก ($b = 0.380$) กล่าวคือ พนักงานที่มีการติดต่อกับผู้อื่นมากมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการติดต่อกับผู้อื่นน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตัวที่ 2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (X_{13}) เป็นตัวแปรที่เข้าสมการในลำดับที่ 2 สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 53 (R^2) หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 (R^2 ที่เพิ่ม) ทิศทางของอิทธิพลเป็นไปในลักษณะเชิงบวก ($b = 0.152$) กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มากมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้น้อย

ตัวแปรตัวที่ 3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (X_{12}) เป็นตัวแปรที่เข้าสมการในลำดับที่ 3 สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 53 (R^2) หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 (R^2 ที่เพิ่ม) ทิศทางของอิทธิพลเป็นไปในลักษณะเชิงบวก ($b = 0.140$) กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรน้อย

ตัวแปรตัวที่ 4 งานที่ทำทนาย (X_8) เป็นตัวแปรที่เข้าสมการในลำดับที่ 4 สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 53 (R^2) หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 (R^2 ที่เพิ่ม) ทิศทางของอิทธิพลเป็นไปในลักษณะเชิงบวก ($b = 0.102$) กล่าวคือ พนักงานที่มีงานที่ทำทนายมากมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีงานที่ทำทายน้อย

สมการวิเคราะห์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบสามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Y = a + b_1 X_{10} + b_2 X_{13} + b_3 X_{12} + b_4 X_8$$

Y = ค่าตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

X_{10} = การติดต่อกับผู้อื่น

X_{13} = ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

X_{12} = ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

X_8 = งานที่ทำทนาย

a = ค่าคงที่จากตาราง คือ 0.732

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 1 ในสมการ คือ 0.38

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 2 ในสมการ คือ 0.152

b_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 3 ในสมการ คือ 0.140

b_4 = สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวที่ 4 ในสมการ คือ 0.102

แทนสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับ $Y = 0.732 + 0.380 X_{10} + 0.152 X_{13} + 0.140 X_{12} + 0.102 X_8$ โยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการพยากรณ์มาตรฐาน หรือสมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐาน ในรูปของคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Z = B_1 Z_{10} + B_2 Z_{13} + B_3 Z_{12} + B_4 Z_8$$

Z_{10} = การติดต่อกับผู้อื่น

Z_{13} = ความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นที่พึงพิงได้

Z_{12} = ความรู้เกี่ยวกับตนมีความสำคัญต่อองค์การ

Z_8 = งานที่ทำหาย

B_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ในสมการ คือ 0.471

B_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ในสมการ คือ 0.230

B_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 3 ในสมการ คือ 0.147

B_4 = สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 4 ในสมการ คือ 0.138

แทนสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.471 Z_{10} + 0.230 Z_{13} + 0.147 Z_{12} + 0.138 Z_8$$

สมการพยากรณ์ที่ได้ทั้งสองแบบ คือ แบบที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ และในรูปของคะแนนมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการคำนวณหาค่าตัวแปรตามได้ โดยเลือกใช้ให้สอดคล้องกับชนิด และคะแนนที่ได้รับจากตัวแปรอิสระ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่ผู้วิจัยได้วิจัยทั้งหมด ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัด ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2544 มี พนักงานจำนวน 334 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเทรียล จำกัดเท่านั้น จำนวน 198 คน

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์การ ค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 ซึ่งสามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่างๆ ดังนี้คือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, การศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงาน มีจำนวน 23 ข้อ และ ปัจจัยของค์การ มีจำนวน 9 ข้อ ส่วนการวัดความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 17 ข้อ

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตจากคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปขออนุญาตจากรองประธานบริหารกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์ เพื่อจัดเก็บข้อมูลบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจะนำไปขอความร่วมมือจากผู้จัดการทั่วไปบริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด เพื่อกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสำหรับสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ ไปให้กับเจ้าหน้าที่บริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด เพื่อนำไปสอบถามพนักงานของบริษัท

3. กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ภายในเวลาที่กำหนด และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนในสภาพที่สมบูรณ์ 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่เป็นข้อมูลปัจจัยบุคคลของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ(Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและปัจจัยของค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อนำมาคำนวณหาสัมประสิทธิ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยของค์การ แต่ละปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.7 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

5.7.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

5.7.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แยกเป็นเพศชายร้อยละ 73.7 เป็นเพศหญิงร้อยละ 26.3 มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาเป็นกลุ่มผู้มีอายุ 36-40ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ม่าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ร้อยละ 66.2 สถานภาพโสดร้อยละ 33.8 เป็นผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 77.3 และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 22.7 มีระยะเวลาทำงาน 6-15 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา คือ ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 ซึ่งมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 51 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงาน ร้อยละ 46.5

5.7.1.2 ปัจจัยด้านงานของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ในส่วนการมีอิสระในการตัดสินใจ มีความเห็นด้วยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎระเบียบที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ ในส่วนงานที่ทำทนาย โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ เนื่องจากงานนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านเป็นงานที่สนุกและน่าสนใจ ในส่วนโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนการติดต่อกับผู้อื่น โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมากทั้งหมด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนผลสะท้อนกลับของงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานในอดีตกระตุ้นให้ท่านต้องพัฒนางานให้ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ของท่านไม่ตรงกับความเป็นจริง

5.7.1.3 ปัจจัยขององค์การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด ในส่วนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ โดยภาพรวมพนักงาน มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ในส่วนความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในบางครั้งท่านก็ถูกผู้อื่นฉกฉวยความดีความชอบจากผลงานของท่าน

5.7.1.4 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 11 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ และระดับน้อย 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วยแห่งหนึ่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นหากลาออกจากบริษัทนี้ คืองานใหม่ที่หายาก

5.7.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยตามกระบวนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ มีจำนวน 4 อันดับ ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อันดับที่หนึ่ง คือ การติดต่อกับผู้อื่น รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้, ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และงานที่ทำหาย ตามลำดับ ตัวแปร 4 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินคัสเทรียล จำกัด ได้ถึงร้อยละ 53 และตัวแปรที่มีความสำคัญในลำดับสูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ คือ การติดต่อกับผู้อื่น (X_{10}) ($Beta = 0.471$) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ (X_{11}) ($Beta = 0.230$) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (X_{12}) ($Beta = 0.147$) และงานที่ทำหาย (X_9) ($Beta = 0.138$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

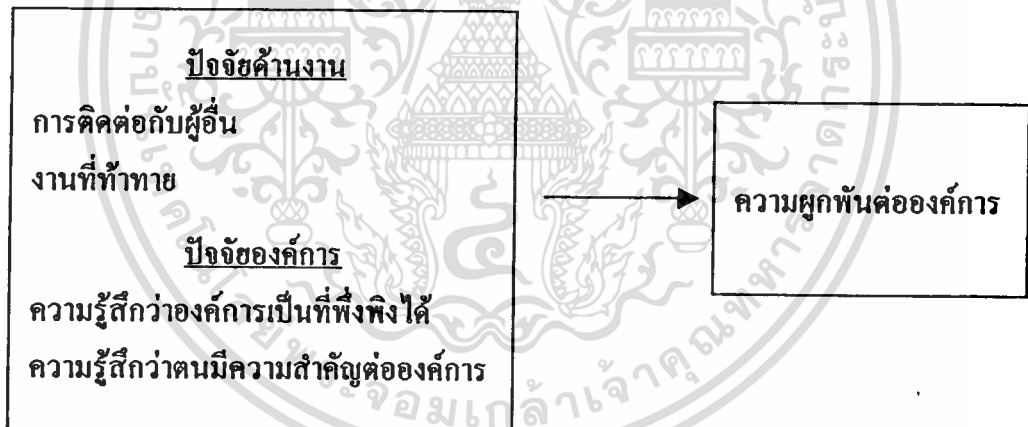
สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.732 + 0.380 X_{10} + 0.152 X_{13} + 0.140 X_{12} + 0.102 X_8$$

และใช้สมการพยากรณ์มาตรฐาน หรือสมการวิเคราะห์การถดถอยมาตรฐาน ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 0.471 Z_{10} + 0.230 Z_{13} + 0.147 Z_{12} + 0.138 Z_8$$

ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด มีดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททางกอกสปริง อินคัสเตรียล จำกัด

5.8 การอภิปรายผล

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีพนักงานชายร้อยละ 73.7 เนื่องจากบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ เช่น แหนบ สปริงขดขึ้นรูปร้อน เป็นต้น ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหนัก และลักษณะงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ และเหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงาน 6-15 ปี ร้อยละ 43.9 และระยะเวลาทำงาน 0-5 ปี ร้อยละ 42.4 รวมเป็นพนักงานที่ทำงานกับบริษัท 0-15 ปี ร้อยละ 86.3 สาเหตุเนื่องจากบริษัทได้ดำเนินกิจการมาเกือบ 40 ปี และทำการขยายกิจการมา ทำให้พนักงานมีระยะเวลาทำงานไม่มากนัก รวมทั้งพนักงานก็มีอายุ 26-35ปี มีถึงร้อยละ 60.6 ซึ่งมีอายุใกล้เคียงกับระยะเวลาดำเนินการของบริษัทเช่นกัน

2. ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า การติดต่อกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ งานที่ทำหาย, โอกาสความก้าวหน้าในงาน, ผลสะท้อนกลับของงาน, ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, การมีอิสระในการตัดสินใจ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ตามลำดับ แต่ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ได้นั้น มี 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ การติดต่อกับผู้อื่น, ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และงานที่ทำหาย ตามลำดับ ซึ่งในการร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ได้ร้อยละ 53 สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด มีดังนี้ คือ การติดต่อกับผู้อื่น และงานที่ทำหาย

การติดต่อกับผู้อื่น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุอาจเกิดจากที่คนเรามีความรู้สึกมีเพื่อน ได้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีความมั่นคงทางจิตใจในระดับหนึ่ง จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึกว่างานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อกับผู้อื่นมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่าง

เต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความรัก และความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นผลงานวิจัยของเชลคอน (อ้างในชวนชม ,2540 : 37) กล่าวว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนเคิร์ช (อ้างในชวนชม ,2540 : 38) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานได้อีกด้วย สเตียร์ส (อ้างในนภาพิณู, 2533:24) พบว่า ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสดูติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

งานที่ทำท้อ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุอาจเกิดจากที่คนเรามีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน งานที่ทำท้อคืออาศัยความสามารถ ไหวพริบ หรือเชาว์ปัญญาในการปฏิบัติงาน หรือในการแก้ไขปัญหา หรือต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง เพราะงานที่ทำท้อเป็นเสมือนแรงกระตุ้น และเป็นปัจจัยที่เสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยสมาชิกองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบต่องานที่ทำท้อ และต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใด ก็จะมีชีวิตมั่นคงผูกพันต่อองค์กร หรือหน่วยงานที่เขารับผิดชอบอยู่มากเท่านั้น รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคน จึงมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นผลการศึกษาของมิทเชลล์ (อ้างในศารทูล, 2541 : 34) กล่าวว่างานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา ทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก และนำไปสู่ความผูกพันต่องาน ลักษณะงานที่ตรงข้ามกับงานที่ทำท้อ คืองานที่น่าเบื่อหน่าย จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพอร์เตอร์และสเตียร์ส (อ้างในภัทริกา, 2541 : 21) ที่ได้ทำการสำรวจกลุ่มอาชีพต่างๆ พบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและการเปลี่ยนงาน ในขณะที่แวลเตอร์และเกสท พบว่าคนงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปฏิบัติงานแบบเดิวกันเป็นร้อยๆ ครั้งกลับไปกลับมา มีลักษณะงานที่ง่ายและมีแบบแผนตายตัวจะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายจนในที่สุดก็ลาออกจากงาน

ปัจจัยขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด มีดังนี้ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุอาจเกิดจากการที่พนักงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ การได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาค การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นที่หมายตาของบุคคลที่มีค่า ตลอดจนการได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีทัศนคติที่ดีและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรนั่นเอง เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า ซึ่ง บุชชานัน (1974 : 82) ได้ศึกษานักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สาเหตุอาจเกิดจากการที่พนักงานได้รับความมั่นคง และได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาที่ประสบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนปัจจัยอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการ และผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร การได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในการพิจารณาความดีความชอบ จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความจงรักภักดีได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮริบีเนียดและอลัทโต (1972:567) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าหากองค์กรมีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด พนักงานยังมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น และผลการศึกษาของพอร์เตอร์ และ สเตียร์ส พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออก โอนย้ายไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยขาดงานลางานบ่อยๆ และยังมีงานวิจัยของวิทชา เพชรรัตน์(อ้างในนุชติมา, 2542 : 106) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอมาหาชนะชัย และอำเภอศรีอัญญา จังหวัดชัยภูมิ พบว่าหากจัดสวัสดิการให้ดีขึ้นจะทำให้ระดับความพึงพอใจสูงขึ้นด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียลจำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.52 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คือ มีระดับความเห็นด้วยมาก แต่เป็นช่วงต้นในระดับนี้ ดังนั้นจึงควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น เนื่องจากมีระดับความเห็นด้วยปานกลางอยู่ 4 ข้อ จาก 17 ข้อ และระดับความเห็นด้วยน้อย มีอยู่ 1 ข้อ คือ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นหากลาออกจากบริษัทนี้ คืองานใหม่ที่หายาก มีค่าเฉลี่ย 2.49 ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นข้อความด้านการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน แสดงว่าพนักงานมีโอกาสเปลี่ยนงานได้มาก จะเห็นได้จากความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในข้อ 1 ถึง ข้อ 8 มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก ด้านการคงอยู่ในข้อ 9 ถึงข้อ 12 มีค่าเฉลี่ย 3.06 อยู่ในปานกลาง และด้านบรรทัดฐาน ในข้อ 13 ถึง ข้อ 17 มีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับ มาก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจด้านการคงอยู่ของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

5.9 ข้อเสนอแนะ

5.9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ควรพิจารณาถึงตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นแนวทางในการดำเนินการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นถึงที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด, ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดี ดังนั้น

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารระดับสูง และผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้นำข้อมูลนี้ไปใช้ เพื่อวางแผนนโยบายในการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 การติดต่อกับผู้อื่น ควรมีการส่งเสริมช่องทาง หรือกระบวนการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานในแผนกหรือต่างแผนก หรือจัดกิจกรรมพิเศษให้พนักงานได้สังสรรค์กับผู้อื่นนอกเหนือไปจากการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่พนักงาน เช่น กีฬาสี ท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น เพื่อว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ได้มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่นได้กว้างขวางขึ้น

1.2 งานที่ทำทนาย ควรจะมีการโอนย้ายระหว่างหน่วยงานได้ แต่ก็ไม่ใช่ว่าทุกสายงานจะสามารถโอนย้ายได้ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของพนักงานที่ทำงานในสายงานเฉพาะทาง พนักงานในกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะโอนย้ายงานไปยังสายงานอื่นค่อนข้างน้อย หน่วยงานควรสร้างสร้างความรู้สึกรักต่อพนักงานว่า งานที่เขารับผิดชอบนั้นเป็นงานที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะในการทำงานเป็นอย่างมาก ต้องเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานมากเป็นพิเศษ เพื่อที่ว่าเขาจะได้รู้สึกว่างานของเขานั้น เป็นงานที่ทำทนายไม่ซ้ำซากจำเจ

1.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และเห็นคุณค่าของงาน เนื่องจากผลงานของตนเองมีผลต่อความสำเร็จก้าวหน้า หรือความคดต่ำขององค์กร จึงยิ่งเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า โดยการให้ความสำคัญนี้ต้องให้ทุกคนอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งการได้รับการยอมรับอาจแสดงได้ในหลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่ม การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเชิดชูเกียรติทางสังคม ทำให้สถานภาพในองค์กรของเขาสูงขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง พนักงานมีการผูกพันตนเองกับเป้าหมายขององค์กร และเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน เมื่อพนักงานไม่ทราบว่าตนเองมีความสำคัญอย่างไรกับองค์กรแล้วจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนเกินขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง

1.4 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ องค์กรทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงสามารถพึ่งพาได้ หรือรู้สึกว่าได้ทำงานในองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ นอกจากนี้ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับในสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นที่พึ่งพาได้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกจงรักภักดี และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย ดังเช่น การรับประกันการจ้างงาน คือ การแบ่งปันสิ่งที่สำคัญเพื่อที่จะได้มาซึ่งความมั่นใจ และความผูกพันจากพนักงาน การรับประกันการจ้างงานเป็นสัญญาที่จะให้ออกาสกับพนักงานทุกคนในการพัฒนาวิชาชีพของตน ถ้าวานถูกจำกัดก็ จะสามารถได้รับการจ้างงานจนกว่าจะสามารถหางานใหม่ได้ในหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น และสิ่งนี้จะเป็นส่วนสำคัญที่จะได้มา ซึ่งความผูกพันของพนักงานในระยะยาว เพราะบุคคลเข้ามาในองค์กรพร้อมความต้องการทักษะ และความคาดหวังที่จะค้นหาสภาพแวดล้อมในงานที่จะใช้ความสามารถ และสนองความต้องการ เมื่อองค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะไปเพิ่มความผูกพัน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถพึ่งพาได้ก็จะ ทำให้ความผูกพันลดลง และโดยธรรมชาติของคนมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาจะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง ทำให้บุคคลบางคนจะมีความอดทนต่อความไม่สะดวก และยุติธรรมได้ เพื่อให้ได้งานทำในองค์กรที่มั่นคง

2. จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยขององค์กรของพนักงานบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ในส่วนความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ และในส่วนของความรู้เกี่ยวกับองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ โดยภาพรวม พนักงานมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรสำคัญต่อองค์กร และความรู้เกี่ยวกับองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มากขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องแก้ไขสาเหตุที่บั่นทอนความรู้สึกนั้นออกไป

3. พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ยังเป็นอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 60.6 ซึ่งไนน์ (อ้างในศิริพงษ์, 2541 : 42) กล่าวว่า ช่วงชีวิตงานในวัยนี้ เป็นช่วงที่ผลของการตรวจทาน ตรวจสอบในเรื่องเป้าหมายของชีวิตกับแผนในการดำเนินชีวิต เพื่อบรรลุตามเป้าหมายนั้นมีภาพที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น เป็นช่วงที่ตั้งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้ได้ในสิ่งที่มุ่งหวัง จึงเป็นช่วงที่มักคงอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในด้านต่างๆ และเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ดังนั้น องค์กรจึงควรสนองตอบความต้องการของพนักงานในช่วงวัยนี้ เพื่อรักษาคณะกลุ่มนี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

5.9.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะจากการทำวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตามด้วยกัน 4 ตัวแปร โดยสามารถพยากรณ์ได้เพียงร้อยละ 53 ซึ่งหากมีปัจจัยอื่นเพิ่มมากขึ้น จะเป็นการเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ให้มากขึ้นด้วย

2. ในการศึกษาผลที่ตามมาจกความผูกพันต่อองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต ขวัญกำลังใจพนักงาน ความอดสาเห พยายามของพนักงาน ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อองค์กร นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งสมาชิกเต็มใจกระทำเพื่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง เพื่อขยายแนวความคิดในการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

3. เนื่องจากบริษัทบางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด เป็นบริษัทในเครือสมบูรณักรู๊ป มีบริษัทในเครือ 3 บริษัท คือ บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด, บริษัท สมบูรณักรู๊ป เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท สมบูรณักรู๊ป แอควาเน็ทเทคโนโลยี จำกัด จึงควรศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทในเครือสมบูรณักรู๊ป นอกจากนั้นบริษัทในเครือสมบูรณักรู๊ป ยังเป็นธุรกิจแบบครอบครัว ดังนั้นในการศึกษาต่อไปควรนำประเภทของธุรกิจมาเป็นตัวแปรในการศึกษาว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะได้ผลที่แตกต่างในเรื่องของระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถาม ควรจะมีการใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรรัตน์ สวัสดิ์สภาพ. 2536. “ชุมชนกับความยึดมั่นผูกพันในศาสนาของชาวไทยมุสลิม : ศึกษากรณีไทยมุสลิม อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือสมิติเวช.” วิทยานิพนธ์ (พช.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540 “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานประมาณ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญกิจ สันติเกษม. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานประมาณ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2537. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คูสิต น้ำฝน. 2529. “การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความผูกพัน : ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2533. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพีญา โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชติมา รอบคอบ. 2542 “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ. 2536. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. “ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

ประนอม กิตติคุษฎีธรรม. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ฟิงเกอร์ปรินแอนคัมมีเดีย.

ภูษวรรณ อุคมชัยศรี. 2543. “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทริกา สิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภรณ์ กীরติบุตร. 2529. การประเมินผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์.

รัตนา สิริพานิช. 2533. หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์.

รุจิเรข สุ่มปาน. 2541. “ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.”

วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลมโซช โบบิน. 2537. “พัฒนาอุตสาหกรรม : ความจำเป็นในการเพิ่มผลผลิตเพิ่มคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม.” อุตสาหกรรมสาร. (เมษายน-มิถุนายน 2537) : 52-53.

วีระวัฒน์ ขวตระกูล. 2541. “ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางศึกษาศาสตร์การเคหะแห่งชาติ ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วัชรวิชัย เสถียร. 2540. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. 2541. “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารทูล ประดิษฐ์. 2541. “ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ.” วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัช กาญจนวาตี และคณะ. 2537. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ อินทวศ. 2541. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภพร สากรบุตร. 2542. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง11 กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพร อ้นศรี. 2541. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค7.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมเกียรติ ชรรณนิยาช. 2536. “ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกานดา สุภคิตสันดี. 2540. “ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณิน ศณานูวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. “ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวยพร ประพททธิ. 2537. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาจารย์ในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2538. “ความผูกพันต่อองค์กร.” วารสารบ้านเรา การปีโตรเดียมแห่งประเทศไทย. (16-31 สิงหาคม) : หน้า 34-41.
- อัมพร พรหมเกิด. 2534. “ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์กรอาสาสมัคร.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย เลาหวิเชียร และ วรเดช จันทรส. 2531. การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Becker,S.H. 1960. “Note on the Concept of Commitment.” *American Journal Sociology*. 66(April 1960) : 32-40.
- Buchanan II, B. 1974. “Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization.” *Administrative Science Quarterly*. 19(March 1974) : 533-546.
- Carvell, F. 1970. *Human Relation in Business*. London : Macmillan.
- Eisenberger, R. and Others. “Perceived Organizational Support and Employee Oiligence Commitment and Innivation.” *Journal of Applied Psychology*. 75 (1991) : 51-59.
- Gusky, Oscar. “Career mobility and Organization Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. 10 (December 1966) : 488-503.
- Hrebeniak, Lawrence and Alutto, Joseph A. “Personal and Role-Related Factor in The Department of Organization Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. 17 (December 1972) : 556.
- Marsh, R. and H. Mannari. 1977. “Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study.” *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977) : 57.
- Sheldon, Mary. “Invesments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization.” *Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971) : 143.
- Steers, Richard M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. 22 (March 1977) : 46.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504/ 2575

วันที่ 17 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์สุชาติ นุชพิทักษ์

ด้วย นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบ
สอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผล
การตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2575

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณกษมน กิตติอำพน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบ มาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504/ 2575

วันที่ 13 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

ด้วย นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบ สอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผล การตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวนิษฐา ลักษมีพิเชษฐ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 5567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕-๔ พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอัสनिया สุวรรณศิริกุล

ด้วย นางสาวนิษฐา ลักษณะมีพิเชษฐ์ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบ
เรียงสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกกลปริง
อินดัสเตรียล จำกัด" ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถาน
ประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณา
อนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร 327-1199.737-3000 ต่อ 3679

โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

**แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท บางกอกสปริงอินคัสเตรียล จำกัด**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท บางกอกสปริงอินคัสเตรียล จำกัด



โดย

นางสาวนิษฐา ตักขมีพิเชษฐ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

จุดประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกรู้สึกของท่านที่มีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ปัจจัยองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละข้อจะมีระดับ ความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้คือ



- | | | |
|----------------------------|---------|---|
| 1 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ |
| 2 คือ เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง |
| 3 คือ ไม่แน่ใจ | หมายถึง | ผู้ตอบไม่แน่ใจว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 4 คือ ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 5 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ |

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และเลือกตอบตามข้อที่คิดว่าตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

3. ผู้ทำการวิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี ตั้งแต่ 26-35 ปี
 ตั้งแต่ 36-40 ปี 40 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โสด
 สมรส / มีภรรยา / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
4. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรีขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการทำงานที่บริษัท บางกอกสปริงอินดัสตรีล จำกัด
 0-5 ปี ตั้งแต่ 6-15 ปี
 ตั้งแต่ 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน ผู้จัดการทั่วไป / ผู้จัดการฝ่าย
 หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน / เจ้าหน้าที่
 พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับประสบการณ์ หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับทัศนะของท่านเอง และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน					
1.เมื่อการทำงานมีปัญหา หรืออุปสรรค คุณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตัวของคุณเอง					
2.คุณมีอิสระในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานว่าคุณจะทำงานอย่างไร					
3. กฏระเบียบที่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ					
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
5.ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจการตัดสินใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
งานที่ท้าทาย					
1.งานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
2.งานของท่านมีลักษณะที่ต้องใช้ความมานะพยายามอย่างมาก					
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ เนื่องจากงานนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5.งานของท่านเป็นงานที่สนุกและน่าสนใจ					
โอกาสความก้าวหน้าในงาน					
1.งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากเลย					
3.เมื่อท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมาทำงานในตำแหน่งนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การติดต่อกับผู้อื่น					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2. การทำงานภายในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม					
3. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					
4. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ในการทำงานท่านมีโอกาสติดต่อกับบุคคลหลายๆคน					
ผลสะท้อนกลับของงาน					
1. ผลงานของท่านเป็นที่ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2. ผลงานในอดีตกระตุ้นให้ท่านต้องพัฒนางานให้ดีขึ้น					
3. ท่านคิดว่าผลประโยชน์งานของท่านไม่ตรงกับความเป็นจริง					
4. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลประโยชน์การปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง					
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. การปฏิบัติของบริษัทต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า					
2. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
3. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
4. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ					
5. โดยรวมการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
1. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
2. ในบางครั้งท่านก็ถูกผู้อื่นฉกฉวยความดีความชอบจากผลงานของท่าน					
3. ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท					
4. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ความผูกพันต่อองค์กร					
1. ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป					
2. ท่านชอบกล่าวชื่นชมบริษัทของท่านกับบุคคลภายนอก					
3. ปัญหาต่างๆของบริษัทนี้ คือ ปัญหาของท่าน					
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว" ของบริษัทนี้					
5. ท่านรู้สึก "ผูกพันทางด้านจิตใจ" กับบริษัทนี้					
6. บริษัทนี้มีความหมายกับท่านมาก					
7. ท่านพอใจในนโยบาย แนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
9. ท่านไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านจะลาออกจากบริษัทใน ตอนนี้					
10. สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นหากลาออกจากบริษัทนี้ คืองานใหม่ที่หา ยาก					
11. ถ้าท่านลาออก ท่านจะต้องสละในสิ่งที่บริษัทอื่นๆ ไม่ได้ให้ผล ประโยชน์ท่าน ได้มากเท่าที่นี้					
12. ท่านพอใจที่เลือกทำงานที่บริษัทแทนที่จะไปทำที่อื่นที่สามารถเลือกได้					
13. ท่านคิดว่า คนในสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป					
14. ท่านไม่คิดว่า คนเราจะต้องจงรักภักดีกับบริษัทของคนตลอดไป					
15. ท่านคิดว่า การเป็น "คนของบริษัท" มีความหมายสำหรับท่าน					
16. ท่านคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยแห่งหนึ่ง					
17. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนคลอใจให้ข้าพเจ้าต้องการอยู่กับ บริษัทต่อไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวนิษฐา ตักขมพิเชษฐ์

วัน เดือน ปีเกิด 17 ธันวาคม พ.ศ.2517

สถานที่เกิด ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษาสำเร็จการศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนวัดไผ่ล้อม จังหวัดนครปฐม

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

สำเร็จการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้