

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท ฟุจิกูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

JOB CHARACTERISTICS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN FUJIKURA ELECTRONICS
(THAILAND) LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-010

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB CHARACTERISTICS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN FUJIKURA ELECTRONICS
(THAILAND) LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2015

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ KMUTL-2015-AMC-M-047-010 อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
JOB CHARACTERISTICS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN FUJIKURA
ELECTRONICS (THAILAND) LTD.

นักศึกษา

นางสาวศุทธิศา จันทร์ตะวัน

รหัสประจำตัว

56611062

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ วิจารณ์รัตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
ดร.ชานินทร์	ศรีสุวรรณนภา	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	วิจารณ์รัตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 22 เมษายน 2558 เวลา 08.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัด

นักศึกษา

นางสาวศัทธิดา จันทะวัน

รหัสประจำตัว

56611062

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณณา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) ศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานประจำของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 36.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Characteristics Affecting Organizational Commitment of Employees in Fujikura Electronics (Thailand) Ltd.
Student	Ms.Katharida Jantawan
Student ID	56611062
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Dr. Chanin Srisuwannapar
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational commitment of employees in Fujikura Electronics (Thailand) Ltd. and 2) to study the job characteristics affecting organizational commitment of employees in Fujikura Electronics (Thailand) Ltd. The sample was 370 employees of Fujikura Electronics (Thailand) Ltd. The research instrument was questionnaire. The data were analyzed by using statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by using Multiple Linear Regressions Analysis. The results were found as follows:

- 1) In overall, the level of organizational commitment of employees in Fujikura Electronics (Thailand) Ltd. was at high level.
- 2) Job Characteristics in term of feedback, task identity and task significance could affect the organizational commitment of employees in Fujikura Electronics (Thailand) Ltd. All independent variables could explain the variation in organizational commitment at 36.5 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดี
ยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ
โรจน์นริศตฤกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบ
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณญาติพี่น้องและเพื่อนร่วมงานบริษัท พุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศ
ไทย) จำกัด ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่งทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษา
ของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ และ โอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อน ๆ พี่ๆ น้องๆ IM17 ที่คอย
กระตุ้น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ซาบซึ้งถึงน้ำใจใน
มิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไป ได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และ
ญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัทรिका จันทะวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	16
2.3 ประวัติและข้อมูลบริษัทฟูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ FETL ..	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	55
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	63
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	68
4.5 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	77
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชาคมอาเซียน.....	2
3.1 จำนวนตัวอย่างของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	38
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	41
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	41
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	44
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	52
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ของ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	55
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ.....	56
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน.....	58
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน.....	59
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน.....	60
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงาน ด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน.....	62
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน.....	63
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความรู้สึกร.....	64
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง.....	66
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา VI ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกล.....	69
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของ คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง.....	71
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	72
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของของ คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม.....	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
2.1 สูตรคำนวณคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ	18
2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน	19
3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น	49



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยสามารถทำรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการรองรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก ซึ่งประเทศไทยถือได้ว่ามีศักยภาพในด้านปัจจัยการผลิต ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้ โดยมีการพัฒนาลักษณะการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลายมากขึ้น และเมื่อวิเคราะห์ทางด้านภูมิศาสตร์พบว่าประเทศไทยมีความได้เปรียบในเชิงการค้าและมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอินโดจีน จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกในด้านการคมนาคมขนส่ง ซึ่งอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด โดยส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ การจ้างงานและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) แต่อย่างไรก็ตามปัญหาใหญ่ที่ทุกองค์การในภาคอุตสาหกรรม ต้องเผชิญคือปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มที่สูงขึ้น เนื่องจากพนักงานมีทางเลือกที่มากขึ้น ที่จะตัดสินใจไปอยู่กับองค์การที่ดีกว่าทั้งในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่มีให้เลือกมากมาย แต่ละองค์การพยายามในการหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานในองค์การของตนเองมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ตั้งไว้

การที่บุคคลลาออกแต่ละครั้งย่อมหมายถึง องค์การ ได้สูญเสียทั้งงบประมาณและเวลาในการพัฒนาและเสริมสร้างบุคคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะสามารถทดแทนบุคคลากรตำแหน่งเดิมในระดับที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้ ทั้งนี้เพื่อรักษาผู้มีศักยภาพไม่ให้ลาออกจากองค์การไป การให้ค่าตอบแทน ที่เป็นรูปของตัวเงินหรือจับต้องได้ (Tangible Reward) อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการที่จะดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้และรักษาพนักงานไว้ได้ องค์การต้องให้ผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นรูปของตัวเงิน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Reward) ควบคู่ไปด้วย เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และไม่คิดลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์การอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลสำรวจของ Gallup เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee engagement) ประจำปี 2011-2012 จาก 142 ประเทศทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยชี้ว่า มีพนักงานเพียงร้อยละ 13 เท่านั้นที่มีความผูกพันกับองค์กร ที่เหลือร้อยละ 63 ไม่ผูกพันกับองค์กร และร้อยละ 24 แสดงพฤติกรรมที่ไม่ผูกพันออกมาให้เห็นด้วย

นอกจากนั้น Gallup ได้สำรวจ 5 ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งผลสำรวจระบุว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 29 ประเทศไทยตามมาเป็นอันดับ 2 ร้อยละ 14 และประเทศไทยมีพนักงานร้อยละ 2 ที่ไม่ผูกพันต่อองค์กรแล้วแสดงออกทางพฤติกรรมให้เห็น (Actively disengaged) ซึ่งน้อยที่สุดในกลุ่ม Gallup ได้ชี้ประเด็นสำคัญว่า จากสถิติของทุกประเทศพบว่า ประเทศไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย จัดอยู่ในกลุ่มที่มีพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not engaged) มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 84, 81, และ 77 ตามลำดับ)

ตารางที่ 1.1 ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชาคมอาเซียน

ประเทศ	ผูกพัน	ไม่ผูกพัน	ไม่ผูกพันและแสดงออก
ฟิลิปปินส์	29%	63%	8%
ไทย	14%	84%	2%
มาเลเซีย	11%	81%	8%
สิงคโปร์	9%	76%	15%
อินโดนีเซีย	8%	77%	15%

ที่มา: Gallup ผลสำรวจ ประจำปี 2011-2012

ดังนั้น หากองค์กรต้องการจะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ในองค์กร จึงควรสร้างความมั่นใจให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่า มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะสามารถมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา เป็น 1 ใน 7 โรงงานที่เกิดจากการควบรวมกิจการในเครือฟุจิคุระกรุ๊ป ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะฯ เลขที่ 1/80 หมู่ 5 ตำบลคานหาม อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210 บริษัทเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิกส์ ประเภทแผ่นวงจรชนิดอ่อน Flexible Printed Circuits (FPC) และ Surface Mount Technology (SMT)

นับตั้งแต่เหตุการณ์วิกฤตมหาอุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา ซึ่งเป็นหนึ่งในหลายบริษัทที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะฯ ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตครั้งนั้น มีกำลังการผลิต ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกมากถึง 1,800 ล้านบาทต่อเดือน และมีขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก ต้องหยุดชะงัก บริษัทต้องหยุดสายการผลิตชั่วคราว เป็นเวลานานกว่า 3 เดือน เนื่องจากเครื่องจักรทั้งหมดจมน้ำเกือบ 2 เมตร ไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ ต้องโอนย้ายยอดสั่งซื้อทั้งหมดไปให้บริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นเป็นผู้ผลิตแทนพนักงานมากกว่า 8,000 คน ต้องหยุดงาน ในขณะที่บางส่วนต้องย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นกับบริษัทในเครือ และยังคงได้รับเงินเดือนตามปกติ ในส่วนของพนักงานที่ให้หยุดงานนั้น บริษัทต้องแบกรับภาระด้วยการยังคงจ่ายค่าจ้างตามปกติในเดือนแรกและลดลงมาเป็น 75% ในเดือนถัดมา และเมื่อบริษัทไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายทั้งด้านเงินเดือนพนักงาน และค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูโรงงานภายหลังน้ำท่วมต่อไปได้ บริษัทจึงจำเป็นต้องดำเนินนโยบายรัดเข็มขัด ด้วยการลดขนาดองค์กรลงพนักงานกว่า 5,000 คน ต้องถูกเลิกจ้างทั้งในรูปแบบสมัครใจและบังคับให้ลาออก โดยได้รับการชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

จากสถานะนี้เอง สิ่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับเลือกให้อยู่ต่อ เพราะต้องทำงานหนักมากขึ้นเพื่อชดเชยงานในตำแหน่งที่ว่างลง งานมีความยากมากขึ้นเพราะอยู่ในช่วงของการฟื้นฟู และเร่งสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้าเก่าให้กลับมา พนักงานบางส่วนเกิดความท้อแท้ เกรงกลัวต่อการทำงานหนัก เหนื่อยล้าจากการทำงาน และคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่คุ้มกับเงินเดือนที่ได้รับ ประสบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซา รายจ่ายเพิ่มขึ้น ในขณะที่รายได้เท่าเดิม ทำให้พนักงานเหล่านั้นเริ่ม ขาดงานบ่อย มองหางานใหม่ และลาออกไปในที่สุด ถึงแม้บริษัทจะรับพนักงานเข้ามาใหม่ชดเชยคนที่ลาออกไป แต่ปฏิบัติงานอยู่ได้ไม่นานก็ลาออก ซึ่งการลาออกดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะนอกจากบริษัทจะต้องสูญเสียพนักงานที่มีคุณค่าของบริษัทไปแล้ว ยังทำให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่อีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย ได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจที่จะศึกษาและหาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคุณลักษณะงาน (Hackman and Oldham, 1975) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เนื่องจากตัวงานเป็นเหมือนตัวประสานระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนั้นในการศึกษาถึงคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบงาน และบริหารพนักงาน

เอกบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความมั่นคง ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจในกันและกัน และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นและวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กร มีความผูกพันในองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความซื่อสัตย์

สมมติฐานที่ 2: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

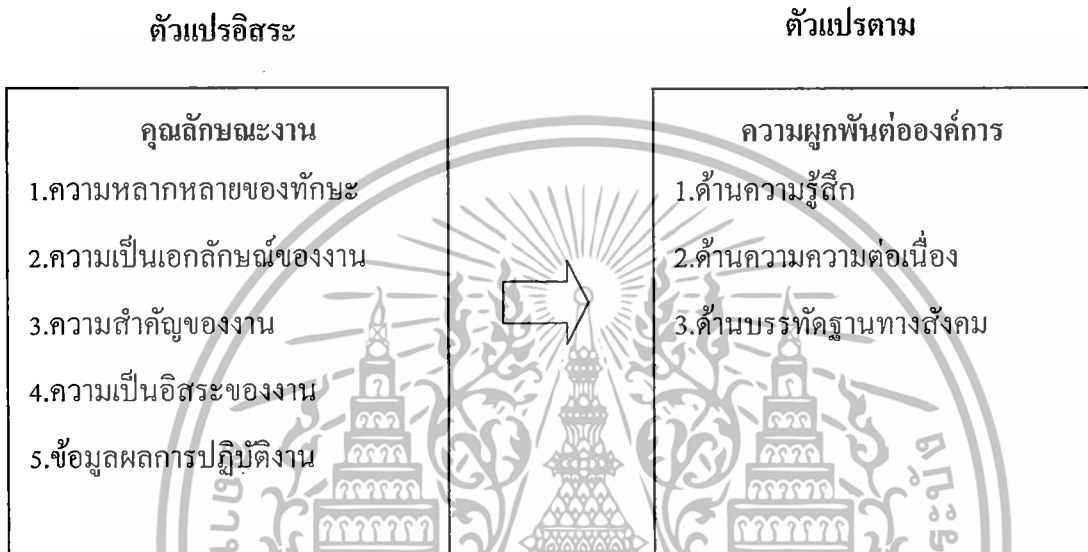
สมมติฐานที่ 3: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 4: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้นำแนวคิด คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐานและได้สร้างทฤษฎีลักษณะงาน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกแบบงานให้เหมาะสม โดยแบ่งคุณลักษณะงานออกเป็น 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กรอบแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานประจำของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา โรงงาน 1

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา มีพนักงานทั้งหมด 4,987 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนกันยายน 2557)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ คุณลักษณะงาน มี 5 ด้าน ได้แก่

- 1.ความหลากหลายของทักษะ
- 2.ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
- 3.ความสำคัญของงาน
- 4.ความเป็นอิสระในงาน
- 5.ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1.ความผูกพันด้านความรู้สึก
- 2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือนมกราคม 2558 รวมระยะเวลา 2 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามคำศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อความเข้าใจดังนี้

1. คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อคุณลักษณะของงานมี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานที่พนักงาน ได้ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลายๆด้าน เป็นงานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติและแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้ พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือออกจากงานที่รับผิดชอบ หากมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ เป็นลักษณะงานที่ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย งานที่ทำเป็นงานที่เห็นผลสำเร็จและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของบริษัทและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ

1.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความ

หมาย และสำคัญต่อบริษัท พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อส่วนรวมและบุคคลภายนอกบริษัท พนักงานต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก

2.4 ความเป็นอิสระในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานมีอิสระในการวางแผน การทำงานและตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

2.5 ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จและได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่เกิดจากความพึงพอใจส่วนบุคคล

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มี 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่พนักงานบริษัท พุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีต่อองค์กร มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท รู้สึกผูกพันกับบริษัทและไม่พ้อใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของตน พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อบริษัท และมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของพนักงาน

2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานบริษัท พุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีต่อองค์กร และปรารถนาที่จะทำงานต่อไปจนเกษียณอายุงาน เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ อย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย และมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานบริษัท พุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีต่อองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าเป็นพนักงานของบริษัท หากมีผู้เข้าใจบริษัทผิดก็จะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เข้าใจ มีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นให้เงินเดือนที่มากกว่าก็ไม่คิดลาออก และเต็มใจจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้ต่อไป และคิดว่าบริษัทสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิเจอร์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้ต่างๆ ดังนี้

Allen and Meyer (1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนกับการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

Buchanan (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน

2. การเข้ามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในองค์กร (Involvement) โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. การมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อบริษัทอย่างจริงจังและชัดเจน

Kantar (1968) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของสมาชิกที่ยินดีจะทุ่มเทพลัง และยอมเสียสละในการทำงาน ให้แก่องค์กร อันเกิดจากการที่พนักงานรับรู้ถึงความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

O'Reilly (1981) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อของคนที่ผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกระทำ 3 ประการดังนี้

1. การยินยอมทำตาม (Compliance) ความต้องการขององค์กรบางอย่างตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดมั่นในองค์กร (Identification) คือ การที่บุคลากรยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคลากรรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Mowday et al. (1982) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีตามปกติ ความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตัว เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Porter and other (1977:46) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Steer (1977) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการที่จะอยู่เป็นนิจการอย่างไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

นภาพิณู โหมาศวิน (2533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

ภรณี กิรติบุตร (2529) ให้ความเห็นที่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรมีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหวังในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1991) จำแนกองค์ประกอบความผูกพันออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึง ความยึดติดทาง ด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลอยู่ในองค์กรนั้น ต้องการที่จะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนอง การคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กรนั้น อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านนี้ ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่อ

อำนาจภายในตน และมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ และการจัดสภาพงานที่พึงพอใจและการค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม เช่น กลุ่มสมรส พ่อแม่ และเพื่อนภายนอกองค์กร

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการร่วมงานกับองค์กร มีการลงทุนลงแรงที่ผ่านมา และหากเมื่อต้องออกจากองค์กรอาจทำให้มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ความผูกพันลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักว่าสิ่งที่ได้สะสมมา และลงทุนไปนั้นจะสูญไปทันทีเมื่อเขาออกจากองค์กรนี้ไป ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก แตกต่างกับความผูกพันอันเนื่องมาจากความต่อเนื่องตรงที่บุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก จะทำงานร่วมกับองค์กรเพราะพวกเขาต้องการที่จะอยู่ แต่บุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) จะทำงานต่อไปในองค์กร เพราะเป็นสิ่งจำเป็นที่พวกเขาต้องทำ

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความผูกพันของบุคคล ด้านความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่ควรอยู่ทำงานต่อไปในองค์กร อาจเป็นผลเนื่องมาจากการหล่อหลอมทางสังคม เช่น วัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี หรือผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน เช่น การได้รับรางวัล การได้รับการฝึกอบรม การได้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรอยู่

Miner (1992) ได้รวบรวมแนวคิดของ Porter, Mowday Steer โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น จากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานกับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Steer (1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ต้องการจะทำงานกับองค์กร ไม่ลาออกไป

ไหนและเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร อาจเรียกว่า คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น รางวัล ผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมไม่โยกย้ายที่ทำงาน ดังนั้น อาจมองว่าเป็นความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร เคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่ม จากนั้นก็จะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดี

Gallup แบ่งความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ผูกพัน (Engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกที่ตัวเองเกี่ยวข้องกับอย่างแนบแน่นกับบริษัท พนักงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลักดันองค์กรไปข้างหน้า

2. ไม่ผูกพัน (Not Engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานเหมือนคนละเมอ ให้เวลากับงานแต่ปราศจากพลังและความมุ่งมั่น ทำทุกอย่างแค่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. แสดงออกถึงความไม่ผูกพัน (Actively Disengaged) หมายถึง พนักงานที่นอกจากจะไม่มีความสุขในการทำงานแล้วยังแสดงพฤติกรรมที่แย่ๆ ออกมาให้เห็นทุกวัน ดึงให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกแย่ตามไปด้วย

สรุป ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์กร กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ที่บุคคลรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านการทำงานต่อเนื่อง เป็นความผูกพันที่เปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร กล่าวคือ เป็นทางเลือกของบุคคล ที่มีต่อผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมในการยอมรับของไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร เคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรมความ สมเหตุสมผล จนเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐาน บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจาก องค์กรในรูปของความจงรักภักดี

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ Meyer และ Allen

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) ซึ่งให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นผู้นำในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ดังนั้นการที่คน ๆ หนึ่งได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร ยี่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปอย่างง่ายดาย เพราะนั่นหมายถึง ประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจงรักภักดี และเต็มที่ในการอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allan และ Mayer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจางานของพนักงานแต่ไม่พบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างจงใจกับปฏิกริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกับความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์การ และพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

โดย Allan และ Mayer มีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม แต่ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึและบรรทัดฐานทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะพบมากในความด้านความรู้สึส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์การพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

2.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (Buchanan, B. 1974) นอกจากนี้นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การในเรื่องอื่นๆ อีก คือ

Steer (1977:48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

กรณี กิรีติบุตร (2529) กล่าวว่า ความรู้สึผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ชนนันท ทะสุใจ (2547:12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Fazzil (1994) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กร ไป

Buchanan (1974) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกขององค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นวางานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก
6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

พรหมนิภา สืบสุข (2548) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะงานว่า การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานและมีการตอบสนอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะงานประกอบด้วย ความน่าสนใจของงาน ความแปลกแยกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และการที่ผู้ทำงานรับรู้ว่าเป็นงานที่มีความสร้างสรรค์ มีความท้าทาย จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุป คุณลักษณะงาน หมายถึง การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและคุณประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารต้องสร้างความหลากหลายให้มากขึ้นในงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการฝึกฝนและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะและช่วยให้งานมีความท้าทาย ลดความเบื่อหน่ายในงานได้

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้ โดยให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ช่วยให้สามารถสังเกตและประเมินผลงานออกมาได้ทันที ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เสร็จสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้พนักงานเห็นว่า งานมีความสำคัญ มีคุณค่า ซึ่งตัวงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนเอง

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานสามารถเลือกและตัดสินใจวิธีการปฏิบัติงานได้ การควบคุมทำให้ไม่มีอิสระ จะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในงาน

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้และเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรง ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เมื่อได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของ หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการสามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน ก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานที่ทำ

2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซึกซึ้งหรือท้าทาย

3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2.1 สำหรับการวัดระดับของแรงจูงใจในงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานนี้ สามารถทำได้โดยการหาค่าจากสมการที่ใช้ในการวัดศักยภาพโดยรวมของแรงจูงใจภายในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ เรียกว่า “คะแนนศักยภาพการจูงใจ” (The Motivating Potential Score – MPS) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$MPS = \left(\begin{array}{l} \text{ความหลากหลายของทักษะ} \\ + \text{ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน} \\ + \text{ความสำคัญของงาน} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{ความมีอิสระ} \\ \text{ในงาน} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{ข้อมูลป้อนกลับผลการ} \\ \text{ปฏิบัติงาน} \end{array} \right)$$

ภาพที่ 2.1 สูตรคำนวณคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ

ที่มา: Hackman and Oldham (1975) อ้างถึงโดย สนั่น เถาขารี (ไทยแลนด์อินเตอร์คอตคอม: 2013)

ดังนั้น คะแนนศักยภาพการจูงใจจึงได้มาจากค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน คูณด้วยความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ถ้าคะแนนความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำ ก็จะทำให้คะแนนศักยภาพการจูงใจอยู่ในระดับต่ำด้วย สำหรับความหลากหลายของทักษะ การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงานนั้น แม้ว่าคะแนนของคุณลักษณะของงานตัวใดก็ตามในสามตัวนี้จะอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานตัวที่เหลือยังสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้คุณค่างานทดแทนกันได้ คะแนนศักยภาพการจูงใจก็จะไม่อยู่ในระดับต่ำมากนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่มา: Hackman and Oldham (1975)

2.3 ประวัติและข้อมูล บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ FETL

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา ชื่อเดิม คือ บริษัท พีซีทีที จำกัด ประกอบไปด้วย โรงงานในเครือ 3 แห่ง คือ นวนคร ปราจีนบุรี และอยุธยา ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ 2553 โดยการควบรวมบริษัทในเครือฟุจิคุระ 7 บริษัท เข้าด้วยกัน ประกอบไปด้วย

1. สาขานวนคร โรงงาน 1 (เดิมชื่อบริษัท Fujikura (Thailand) Ltd.)
2. สาขานวนคร โรงงาน 2 หรือ NAPK (เดิมชื่อบริษัท PCTT Ltd.)
3. สาขานวนคร โรงงาน 3 และ 4 (เดิมชื่อบริษัท Fujikura Engineering (Thailand) Ltd.)
4. สาขาอยุธยา โรงงาน 1 NAPK (เดิมชื่อ บริษัท PCTT Ltd.)
5. สาขาปราจีนบุรี โรงงาน 1 NAPK (เดิมชื่อ บริษัท PCTT Ltd.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารลับ (Confidential) ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. สาขาการบินบุรี โรงงาน 1 NAPK เป็นโรงงานที่ก่อตั้งขึ้นภายหลังน้ำท่วมปี 2554 โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ ชั้นที่ 32 อาคารชั้นทาวเวอร์ส บี ถนนวิภาวดี-รังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 ประเทศไทย ทุนจดทะเบียน 11,552 ล้านบาท โดยมีบริษัท ฟุจิคุระ จำกัด (Fujikura Ltd.) ซึ่งเป็นบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้ถือหุ้น 100% มีพนักงานจำนวน 16,000 คน

จากการควบรวมนี้บริษัทสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ เครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ และเทคโนโลยีการผลิตที่มีอยู่ในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสมที่สุด ในการเสริมความแข็งแกร่งให้แก่รากฐานการบริหารจัดการและพัฒนาปรับปรุงระดับฝีมือใน monozukuri (โมโนซุกุริ คือ การผลิตสินค้า) ของบริษัท อันจะช่วยสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความฉับไวและมีประสิทธิภาพในการมอบคุณค่าที่มากยิ่งขึ้นให้แก่ลูกค้า

บริษัทฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เลขที่ 1/80 หมู่ 5 ต.คานหาม อ.อุทัย จ.พระนครศรีอยุธยา 13210 ทำหน้าที่ ผลิตและประกอบผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก ผลิตภัณฑ์หลัก คือการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้าชนิดอ่อน ประกอบไปด้วยสายการผลิต 2 สายคือ Electronic Flexible Printed Circuits = FPC และ Surface Mounting Technology = SMT

วิสัยทัศน์ของบริษัท FETL

1. สร้างบริษัทที่ "พนักงานทุกคนทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวา"
2. เป็นบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ "มีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับหนึ่งของโลก"

1. มุ่งสู่การเป็นบริษัทที่ "พนักงานทุกคนทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวา"
 - 1.1 พนักงานทุกคนมีการกล่าวคำทักทายต่อกัน
 - 1.2 ประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง
 - 1.3 พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นตั้งใจสูง มีวินัยรักษาข้อกำหนดได้ 100%
 - 1.4 พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยที่สูงและไม่กระทำการใดๆที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

- 1.5 พนักงานทุกคนมีเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายเหล่านั้นต้องเป็นเป้าหมายที่มองเห็นและเข้าใจได้ง่ายสำหรับทุกคน (Visualized)

- 1.6 พนักงานได้รับการประเมินผลอย่างถูกต้องเป็นธรรม(ผลงานดีเยี่ยมได้รับผลตอบแทนที่ดี)

- 1.7 ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจและซาบซึ้งใจของลูกค้า (ได้รับคำ "ขอบคุณ" จากลูกค้า)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก ความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก หมายถึง การเป็นบริษัทที่มี Q, D, C ในระดับที่ยอดเยี่ยมโดดเด่นเหนือคู่แข่ง กล่าวคือ

2.1. สามารถจัดการของเสียให้อยู่ในหน่วย PPM (กิจกรรม ZD) (Q)

2.2. การควบคุม plan และ output ของฝ่ายผลิตต้องสามารถมองเห็นได้ หากเกิดการล่าช้าต้องสามารถ recovery ให้กลับสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว (D)

2.3. ดำเนินกิจกรรมกำจัดความสูญเปล่าที่ทุกคนเข้าร่วมอย่างจริงจัง และกิจกรรมการปรับปรุงทุกอย่าง ต้องมีการประเมินผลออกมาเป็นมูลค่า (C)

นโยบายด้านคุณภาพ

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินถึงความต้องการ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจของลูกค้าที่จะจัดหาผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ และปลอดภัยด้วยคุณภาพสูงสุด

"คุณภาพ" หมายถึง คุณภาพของกระบวนการทางธุรกิจที่ใช้ในการผลิต บริษัทพร้อมที่จะ ทบทวน เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร และกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ตรงความต้องการหรือสูงกว่าความคาดหวังของลูกค้า บริษัทจะรณรงค์ส่งเสริมความคิดที่ว่า "คุณภาพต้องมาก่อน" และพร้อมพัฒนา ทั้งกระบวนการทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะดำรงไว้ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าให้มากยิ่งขึ้น

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

1. ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย บทบัญญัติ ความต้องการของลูกค้า รวมถึงข้อกำหนด ในเรื่องสารที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม

2. ดำเนินธุรกิจและกิจกรรมโดยไม่เกิดผลกระทบต่อชุมชน ควบคู่ไปกับการปกป้องรักษา สิ่งแวดล้อม

3. อนุรักษ์พลังงานและทรัพยากร ด้วยการลด ใช้น้ำ หรือ นำกลับมาใช้ใหม่ โดยผ่าน กระบวนการผลิตที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. รณรงค์ส่งเสริมกิจกรรม และปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งในองค์กร และ ชุมชนข้างเคียง

นโยบายด้านความปลอดภัย

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะขจัดความเสี่ยงใน เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายลดอุบัติเหตุ และ โรคเนื่องจากการทำงานเป็นศูนย์ พร้อมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้เป็นไปตาม กฎหมายอย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกคนรวมทั้งผู้รับเหมาพร้อมที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม 5ป อย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านแรงงาน

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับมาตรฐานแรงงานของบริษัทฯ รวมทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้มีสภาพและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและมีศักดิ์ศรีตามแนวทางของกฎหมายท้องถิ่น หลักสิทธิมนุษยชน กฎบัตรและอนุสัญญาต่างๆที่เกี่ยวข้องตามแนวทางที่สากลยอมรับ เพื่อให้ความมุ่งมั่นดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ บริษัทฯจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารและพนักงานไว้ดังนี้

1. บริษัทฯจะสนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติด้านแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

2. บริษัทฯ จะไม่กระทำหรือสนับสนุนการกระทำทุกรูปแบบที่เป็นการขัดต่อหลักการและข้อกำหนดด้านแรงงาน

3. บริษัทฯ จะจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นได้ปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

นโยบายด้านจริยธรรม

บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ขอประกาศนโยบายของบริษัทฯว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศและภูมิภาคที่บริษัทได้จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ไม่ว่าในสถานการณ์ใดบริษัทจะไม่ยินยอมให้มีการให้หรือรับเงิน ของกำนัล ความช่วยเหลือและรูปแบบอื่นๆของการติดสินบนกับบุคคล องค์กร เจ้าหน้าที่รัฐ ลูกค้า ผู้ส่งมอบ ผู้รับจ้าง และหน่วยงานอื่นๆอันเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ทางการค้าหรือผลประโยชน์ส่วนตัว บริษัทฯให้ความมั่นใจว่ากิจกรรมทางธุรกิจต่างๆซึ่งรวมถึง ความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ การไม่เอาเปรียบ การไม่เปิดเผยข้อมูล การรักษาทรัพย์สินทางปัญญา การโฆษณาและแข่งขันทางธุรกิจที่เป็นธรรม การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ความรับผิดชอบในการหาแหล่งแร่ วัตถุดิบที่เป็นปมของความขัดแย้ง ความเป็นส่วนตัว และการไม่ตอบโต้/แก้แค้น จะได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นตามข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องและบรรทัดฐานอุตสาหกรรมตลอดเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Staff) การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยว่า มีอยู่ในระดับสูงเพียงใด ทั้งยังได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มดังกล่าว รวมถึงตลอดถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ความคงอยู่ต่อสมาชิกภาพและความทุ่มเทที่ให้กับงาน เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package For Social Science) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของทอท. มีระดับของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ

2. ปัจจัยต่างๆที่กำหนดไว้เป็นสมมติฐานว่ามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทอท. พบว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ส่วนขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนระบบการพิจารณาความดีความชอบและผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลจากการตั้งสมมติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นุชติมา รอบคอบ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ราชเทวี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเภสัชกรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ราชเทวี จำนวน 219 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า

1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-40 ปี สมรสแล้ว สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานมาแล้วกว่า 12-22 ปี

2.ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความหวังในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

3.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในอนาคตในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

4.ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และสายการปฏิบัติงาน นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนเรื่องความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน มีระดับความคิดเห็นต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อ

เอกความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรใช้ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของตนต่องาน ทัศนะของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความมีชื่อเสียงขององค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งได้ และโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การ

อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้าน มาถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่สมรส หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและ ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สุดาวดี น่วมมี (2550:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ คุณลักษณะงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณลักษณะงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความแปลกแยกที่สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อความแปลกแยกของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิควิธีการแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และความแปลกแยกโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และ 2) ปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงานด้านผลการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อความแปลกแยกโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปลกแยกโดยรวมได้ ร้อยละ 49.0

สันตฤทัย ลีมีวีรพันธ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t-test ผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึ่งได้ รองลงมาคือด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

สุมิตรา พรหมถาวร (2552:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำรวจจราจร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรจำนวน 406 นาย ได้จากการคำนวณกำหนดขนาดของตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) และความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ พบว่า ทั้งลักษณะของงาน และประสบการณ์การทำงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจจราจร ต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน รวมทั้งเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานจากตัวแปรคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัทที่ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ 7 บริษัท จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน 3) แบบสอบถามความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ 4) แบบสอบถามความผูกพันในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. คุณลักษณะของงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คุณลักษณะของงาน โดยรวม และรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

4. ความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ โดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

5. คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงานและความหลากหลายทางทักษะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 19.1

6. ความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 23

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการบริการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงาน ทั้งด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย รวมทั้งต้องจัดการในแง่ของ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร และผลการปฏิบัติงานในเชิงธุรกิจ

พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรคือครอบครัวของท่าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์กร ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านรู้สึกไม่ชอบใจ ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในแง่ลบท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ

เอกระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานนี้กับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า โยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะเป็นใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ทำนรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจกระบวนการ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำท่าย ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความรู้สึกรักองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้สึกรักองค์กรที่มีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.360^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.497^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน วิธีการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) สร้างเครื่องมือ 2) เก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) สรุปผลและอภิปรายผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า

เอกสารนี้เป็นเรื่องความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 36.6 มีสมการทำนาย ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = $1.845 + 0.654$ (ความสัมพันธ์ในองค์กร) ข้อค้นพบดังกล่าวทำให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ตลอดจนควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร

ทวิศศักดิ์ รองแขวง (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีคุณลักษณะงานในมิติต่างๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test ,One-way ANOVA และ Pearson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานแตกต่างกัน และคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงานด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน ที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 1,130 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ทำการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 54.8 สมการพยากรณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด = $3.770 + 0.123 (Y2) + 0.256 (Y4) + 0.157 (Y6) + 0.181 (Y7) + 0.081 (A4) - 0.092 (A7)$

วิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2555:บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,102 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย จำนวน 355 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสรุปพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัท โทเรในประเทศไทย

ดาวศิริ เผ่าพันธ์ (2556:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane และมี 12 กลุ่มที่มีผลต่อปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทัศนคติ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้ประเมินผลจากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย t-test, One-Way, ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประเภทตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ และความหลากหลายของงาน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อองค์กรในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อองค์กร

รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวฐณ์ (2556:บทคัดย่อ) ศึกษา อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์การทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำนวน 5,270 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเอกลิขสิทธิ์ในครั้งนี้ คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แบบวัดความการค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผูกพันต่อองค์การและแบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการแจกแจงความถี่ วิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสพการณ์การทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพร เหมือนละม้าย (2556:บทคัดย่อ) ศึกษา การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาการทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวทำนายการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรามคำแหง จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test one way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการผูกพัน

ชลารุ ศรีอำนาจ (2557:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา คุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอเปอร์เรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอเปอร์เรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอเปอร์เรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สามารถคอเปอร์เรชั่น จำกัด จำนวน 373 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2557:บทคัดย่อ) ทำการศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ (3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงานและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัย อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย $df=67, p\text{-value}=0.121, GFI=0.962, RMSEA=0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชต์ ไตรมาลัย (2557: บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 250 คน โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จ รูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ Multiple Linear Regression ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ได้ร้อยละ 54.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาทิตย์ คำวิจารณ์และวไลภรณ์ วรรณสังข์ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน และการจัดการองค์กร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 395 คน ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ด้านบทบาทและหน้าที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร ด้านความสามารถที่พึงพาได้ขององค์กร ด้านทัศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยในด้านการจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานนโยบายการจ่ายโบนัส นโยบายการปรับเงินเดือน ใช้เกณฑ์เหมาะสม และเข้าใจแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยในต่างประเทศ

Steers (1977) ศึกษาแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชีรวม 119 คน พบว่า ในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนี้ปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการมาทำงานของวิศวกรและนักบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

Jennifer (1998) ศึกษา ความเชื่อในปัจจัยควบคุมกับคุณลักษณะของงานและพฤติกรรมการทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination) ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน ที่ทำงานในองค์กรที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ พบว่า พฤติกรรมการทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้คุณลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะที่คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในในระดับสูง ประกอบกับมีการรับรู้ถึงความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง จะมีการตัดสินใจทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว ไม่เฉื่อยชาหรือรอคอย โชคชะตาเหมือนกับบุคคลที่มีความเชื่อใน บังคับควบคุมภายนอกและบุคคลที่ไม่รับรู้ถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตน

Kumar (2003) ทำการศึกษา เปรียบเทียบคุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในระดับบริหาร จำนวน 385 คนพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) ผล ย้อนกลับของงาน (Feedback) อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ มากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะภายในงานสูงกว่า ด้วยเหตุนี้จึง ทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าไม่ค่อยแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณลักษณะของงานที่พวกเขาทำจะเหมาะกับอาชีพของพวกเขา หรือตรงตามความชอบก็ ตาม ทั้งนี้เนื่องจากพวกเขาไม่มีความพึงพอใจในตัวเอง แต่กลับมีความพึงพอใจในคุณลักษณะ ภายนอกของงานมากกว่า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา จำนวน 4,987 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เดือน กันยายน 2557)

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาอยุธยา โดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973:125) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+(N e^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{4,987}{1+(4,987(0.05^2))}$$

(3.2)

$$= 370 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างพนักงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 370 คน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอยถาม
ทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม	77	6
การเงิน/บัญชี	21	2
ฝ่ายวางแผน/ควบคุมการผลิต	67	5
จัดซื้อ	22	2
ฝ่ายผลิต	3,409	250
เทคโนโลยีสารสนเทศ	6	1
CI Process	42	3
ควบคุมคุณภาพ	234	18
วิศวกรฝ่ายผลิต	401	30
ช่างเทคนิค	289	22
วิศวกรโรงงาน	137	11
ออกแบบผลิตภัณฑ์	183	14
ชิปปีง/สโตร์	73	4
FPS	26	2
รวม	4,987	370

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1. ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นแบบเลือกรายการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งหมด 26 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะ	มี 7 ข้อ
ด้านเอกลักษณ์ของงาน	มี 5 ข้อ
ด้านความสำคัญของงาน	มี 4 ข้อ
ด้านความเป็นอิสระในงาน	มี 5 ข้อ
ด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	มี 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	มี 5 ข้อ
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	มี 5 ข้อ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	มี 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน จำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สร้างแบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัย พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องความชัดเจนของภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมและจัดพิมพ์

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่ได้ เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึง ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้ คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.3)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach'Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าที่ได้ตามตารางที่ 3.2-ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach'Alpha Coefficient
1.ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.869
2.ด้านเอกลักษณ์ของงาน	0.604
3.ด้านความสำคัญของงาน	0.761
4.ด้านความเป็นอิสระในงาน	0.780
5.ด้านข้อมูลผลปฏิบัติงาน	0.543
โดยรวม	0.894

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach'Alpha Coefficient
1.ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.815
2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.770
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.751
โดยรวม	0.915

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 370 ชุด ไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 370 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทฤษฎีภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาจัดหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน แล้วทำการวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลแต่ละข้อมาหาค่าร้อยละ พร้อมกับนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ของระดับคุณลักษณะงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณลักษณะงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับคุณลักษณะงานของ บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับคุณลักษณะงานของ บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันมาก

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 – 4.499	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้ เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันมาก

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีรายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

5. การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกรัก	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับ แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
 n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ	Y_i	แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	X_{ji}	แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระ ที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	β_0	แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_j ทุกค่าเป็น 0)
	β_j	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน
	ϵ_i	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
	n	แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. ϵ_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ϵ_i และ ϵ_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.8)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่ Y_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยมีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{pmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{pmatrix} \quad X = \begin{pmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{pmatrix}, \quad b = \begin{pmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{pmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \text{อย่างน้อย } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0 \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	แทน	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	X	แทน	ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n-k-1)$ หรือค่าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p - value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n-k-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p - value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยกำลังที่สองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ $df = n-k-1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p - value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j=0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n-k-1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p - value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อผลการทดสอบ พบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่า เมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ (Coefficient of determination, R^2)

การใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \tag{3.14}$$

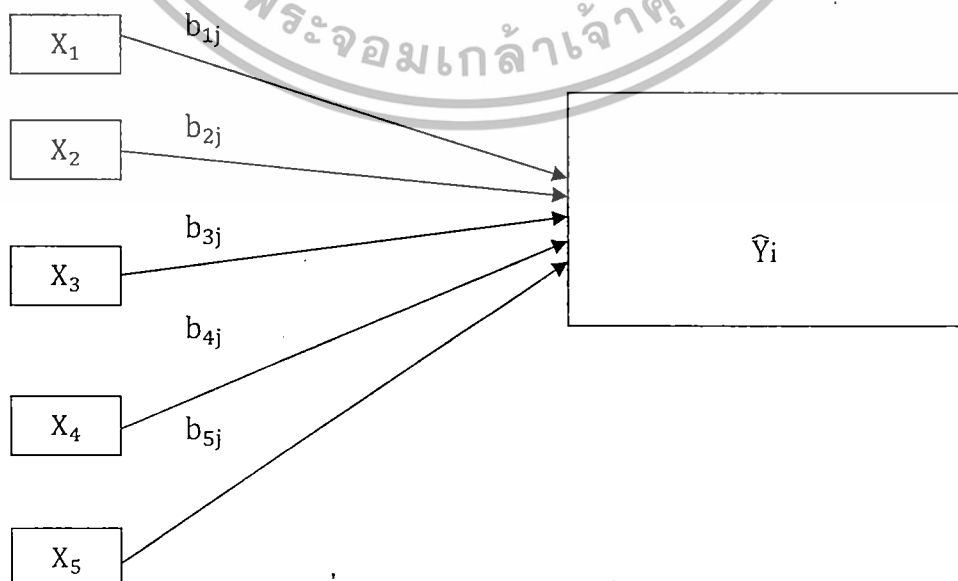
โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
- Y แทน ความผูกพันต่อองค์กร
- X_1 แทน ความหลากหลายของทักษะ
- X_2 แทน เอกลักษณ์ของงาน
- X_3 แทน ความสำคัญของงาน
- X_4 แทน ความเป็นอิสระในงาน
- X_5 แทน ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-4

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภาพที่ 3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned}
 \text{สมการที่ 1 : } \hat{Y}_1 &= b_0 + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + b_{31}X_3 + b_{41}X_4 + b_{51}X_5 \\
 \text{สมการที่ 2 : } \hat{Y}_2 &= b_0 + b_{12}X_1 + b_{22}X_2 + b_{32}X_3 + b_{42}X_4 + b_{52}X_5 \\
 \text{สมการที่ 3 : } \hat{Y}_3 &= b_0 + b_{13}X_1 + b_{23}X_2 + b_{33}X_3 + b_{43}X_4 + b_{53}X_5 \\
 \text{สมการที่ 4 : } \hat{Y}_4 &= b_0 + b_{14}X_1 + b_{24}X_2 + b_{34}X_3 + b_{44}X_4 + b_{54}X_5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \hat{Y}_1 &= \text{ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก} \\
 \hat{Y}_2 &= \text{ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง} \\
 \hat{Y}_3 &= \text{ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \hat{Y}_4 &= \text{ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การโดยรวม} \\
 b_1 \dots b_5 &= \text{ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น} \\
 b_0 &= \text{ค่าคงที่}
 \end{aligned}$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 ฉบับ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 370 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	22.70
หญิง	286	77.30
รวม	370	100.00
2. อายุ		
มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	175	47.30
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	156	42.16
มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	39	10.54
รวม	370	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	211	57.03
สมรส	143	38.65
หม้าย / หย่าร้าง	11	2.97
แยกกันอยู่	5	1.35
รวม	370	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	9	2.43
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	78	21.08
อนุปริญญา / ปวส.	49	13.24
ปริญญาตรี	219	59.20
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.05
รวม	370	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ (Operation)	104	28.11
ระดับพนักงานสำนักงาน (Officer)	117	31.62
ระดับหัวหน้างาน (Leader)	29	7.84
ระดับควบคุมหัวหน้างาน (Supervisor)	44	11.89
ระดับวิศวกร (Engineering)	66	17.84
ระดับผู้จัดการ (Manager)	10	2.70
รวม	370	100.00
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	122	32.97
มากกว่า 3 ปี – 5 ปี	45	12.16
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	99	26.76
มากกว่า 10 ปี	104	28.11
รวม	370	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท	7	1.89
มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท	216	58.38
มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท	116	31.35
มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท	19	5.14
มากกว่า 40,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท	7	1.89
มากกว่า 50,000 บาท	5	1.35
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้
 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ
 77.30 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาคือ อายุ 30-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.16 และ อายุ 40-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.54 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 57.03 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.08 ระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับพนักงานสำนักงาน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 ระดับวิศวกร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 ระดับควบคุมหัวหน้างาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.89 ระดับหัวหน้างาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และระดับผู้จัดการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 32.97 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 มากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.76 และมากกว่า 3 ปี – 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 58.38 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.35 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.14 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 370 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ความหลากหลายของทักษะ	3.785	0.593	มาก	3
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.895	0.598	มาก	2
ความสำคัญของงาน	3.987	0.673	มาก	1
ความเป็นอิสระในงาน	3.724	0.702	มาก	4
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	3.321	0.733	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.742	0.505	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับของคุณลักษณะงานโดยรวมของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 และมีระดับคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.505 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำคัญของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.987 และมีระดับความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 2 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.895 และมีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598

ลำดับที่ 3 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.593

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ด้านความเป็นอิสระในงาน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และมีระดับความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 5 ด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.321 และมีระดับข้อมูลผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ

คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ ด้าน	4.095	0.743	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาได้	3.908	0.791	มาก	3
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.695	0.814	มาก	4
4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	4.03	0.734	มาก	2
5. หากมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.643	0.818	มาก	5
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.578	0.865	มาก	6
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.549	3.883	มาก	7
โดยรวม	3.785	0.593	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะโดยรวมของบริษัท ฟุจิสุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.593 อย่างไรก็ตาม การดำเนินการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.593 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลายๆ ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.095 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.695 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 5 หากมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.643 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 6 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 7 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานด้าน เอกลักษณ์ของงาน

คุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านเกี่ยวข้องกับงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	3.681	0.963	มาก	5
2. งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	3.908	0.814	มาก	4
3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	3.914	0.771	มาก	3
4. งานที่ท่านทำอยู่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.924	0.833	มาก	2
5. ท่านทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของบริษัทและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ	4.049	0.76	มาก	1
โดยรวม	3.895	0.598	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมของบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.895 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของบริษัทและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.409 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำอยู่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.924 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่เห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.914 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถปฏิบัติงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 5 ท่านเกี่ยวข้องกับงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.681 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก	4.149	0.774	มาก	2
2. พันธกิจหรือเป้าหมายของบริษัททำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความสำคัญ	3.908	0.818	มาก	3
3. งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อส่วนรวมและบุคคลภายนอกบริษัท	3.592	1.108	มาก	4
4. ท่านต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก	4.297	0.778	มาก	1
โดยรวม	3.987	0.673	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานโดยรวมของพนักงานฟูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.987 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.297 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.149 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 3 พันธะกิจหรือเป้าหมายของบริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อส่วนรวมและบุคคลภายนอกบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.592 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.108

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน

คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง	3.622	0.944	มาก	3 ^a
2. ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง	3.622	0.927	มาก	3 ^a
3. ท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก่อนที่จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท แก่บุคคลภายนอกเสมอ	4.000	0.902	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสดังแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.816	0.806	มาก	2
5. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.560	0.950	มาก	5
โดยรวม	3.724	0.702	มาก	-

หมายเหตุ a หมายถึงลำดับที่เท่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานโดยรวมของบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.702 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก่อนที่จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทแก่บุคคลภายนอกเสมอ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.816 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.622 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.622 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ลำดับที่ 5 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่องานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จ	3.357	0.897	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงานจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	3.316	0.922	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสได้รับทราบจากเพื่อนร่วมงานว่าท่านปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร	3.224	0.846	ปานกลาง	5
4. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหารทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.281	0.921	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล	3.427	0.955	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.321	0.733	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.321 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.427 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่องานที่ท่านทำ ประสบผลสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงานจากผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหารทั้งด้านความสำเร็จ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.281 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสได้รับทราบจากเพื่อนร่วมงานว่าท่านปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.224 และมีระดับคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 370 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.804	0.716	มาก	1
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.332	0.777	ปาน	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.607	0.752	มาก	2
โดยรวม	3.581	0.689	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.689 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.804 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 2 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.607 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752

ลำดับที่ 3 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.332 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	4.051	0.783	มาก	1
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	3.962	0.822	มาก	2
3. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้และรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน	3.832	0.870	มาก	3
4. ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อบริษัทแห่งนี้	3.432	0.857	ปานกลาง	5
5. ท่านมีความรู้สึกที่บริษัทและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของท่าน	3.741	0.870	มาก	4
โดยรวม	3.804	0.716	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมของพนักงาน ฟุจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.804 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของบริษัท พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.051 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.962 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทและรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.832 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกที่บริษัทและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของท่าน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 5 ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.432 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.857

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	n=370		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนเกษียณ อายุงาน	3.114	1.216	ปานกลาง	4
2. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป เนื่องจาก ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.895	0.808	มาก	1
3. ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการ มากกว่าบริษัทอื่น	3.408	0.922	ปานกลาง	2
4. บริษัทนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้ อย่างเพียงพอ	2.922	1.078	ปานกลาง	5
5. ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากถ้าหากเปลี่ยนไปทำงานที่บริษัท อื่น	3.324	0.986	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.332	0.777	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวมของพนักงานบริษัท พูิจูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.332 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.895 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 2 ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 3 ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากถ้าหากเปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่น พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.324 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 4 ท่านปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุงาน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.114 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.216

ลำดับที่ 5 บริษัทนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.922 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.078

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	n=370		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D		
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้	3.851	0.891	มาก	2
2. หากมีผู้เข้าใจบริษัทของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	3.932	0.802	มาก	1
3. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้ ถึงแม้จะมีบริษัทอื่นให้เงินเดือนมากกว่า ท่านก็ไม่คิดลาออก	3.032	1.089	ปานกลาง	5
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานในบริษัทนี้ต่อไป	3.632	0.893	มาก	3
5. บริษัทนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.587	0.928	มาก	4
โดยรวม	3.607	0.752	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.607 และมีระดับพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752 และเมื่อพิจารณาเอกสารนี้รายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 หากมีผู้เข้าใจบริษัทของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.851 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 3 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานในบริษัท นี้ต่อไป พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.632 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดย พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 4 บริษัทนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน พบว่า พนักงานมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.587 และพนักงานแต่ ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้ ถึงแม้จะมีบริษัทอื่นให้เงินเดือนมากกว่า ท่านก็ไม่ คิดลาออก พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.089

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิจูระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

- k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
- b_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ t
- Sig. แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
- R แทน ค่าสัมพันธระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาสมการกับตัวแปรตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณแสดงประสิทธิภาพการทำนาย
F	แทน อัตราส่วนวิกฤติ
Sig.F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SEE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
X_1	แทน ความหลากหลายของทักษะ
X_2	แทน เอกลักษณะของงาน
X_3	แทน ความสำคัญของงาน
X_4	แทน ความเป็นอิสระในงาน
X_5	แทน ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน
\hat{Y}_1	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก
\hat{Y}_2	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง
\hat{Y}_3	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม
\hat{Y}_4	แทน ค่าประมาณความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานที่ 1: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.659	2.846	0.005**
ความหลากหลายของทักษะ	0.052	0.792	0.429
ความเป็นเอกลักษณะของงาน	0.222	3.228	0.001**
ความสำคัญของงาน	0.229	4.017	0.000**
ความเป็นอิสระในงาน	0.119	2.124	0.034*
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	0.218	4.290	0.000**

$R = 0.607$; $R^2 = 0.369$; $SEE = 0.573$; $F = 42.550$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.369 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก ได้ร้อยละ 36.9 โดยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3=0.229$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($b_2=0.222$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดด้านความรู้สึก ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ถัดมาคือคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน($b_5=0.218$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน ($b_4=0.119$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนคุณลักษณะ งานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.659^{**} + 0.052x_1 + 0.222^{**}x_2 + 0.229^{**}x_3 + 0.119x_4 + 0.218^{**}x_5$$

สมมติฐานที่ 2: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.633	2.344	0.020*
ความหลากหลายของทักษะ	0.095	1.232	0.219
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.122	1.518	0.130
ความสำคัญของงาน	0.154	2.309	0.022*
ความเป็นอิสระในงาน	0.032	0.491	0.624
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	0.341	5.760	0.000**

$R = 0.521$; $R^2 = 0.271$; $SEE = 0.668$; $F = 27.093$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.271 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 27.1 โดยคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่องในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5=0.341$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ($b_3=0.154$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความเป็นอิสระในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.633^* + 0.095x_1 + 0.122x_2 + 0.154^{**}x_3 + 0.032x_4 + 0.341^{**}x_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐานทางสังคม

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.548	2.161	0.031*
ความหลากหลายของทักษะ	0.090	1.240	0.216
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.260	3.440	0.001**
ความสำคัญของงาน	0.119	1.905	0.058
ความเป็นอิสระในงาน	0.135	2.204	0.028*
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	0.220	3.952	0.000**

$R = 0.560$; $R^2 = 0.314$; $SEE = 0.627$; $F = 33.317$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.314 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ร้อยละ 31.4 โดยคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2=0.260$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน($b_5=0.220$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ถัดมาคือคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน ($b_4=0.135$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานและด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.548* + 0.090x_1 + 0.260**x_2 + 0.119x_3 + 0.135*x_4 + 0.220**x_5$$

สมมติฐานที่ 4: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.613	2.744	0.006**
ความหลากหลายของทักษะ	0.079	1.239	0.216
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.201	3.026	0.003**
ความสำคัญของงาน	0.167	3.037	0.003**
ความเป็นอิสระในงาน	0.095	1.764	0.078
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	0.260	5.295	0.000**

$R = 0.604$; $R^2 = 0.365$; $SEE = 0.553$; $F = 41.902$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.365 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 36.5 โดยคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5=0.260$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($b_2=0.201$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ($b_3=0.167$) มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมในเชิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจิกระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้น พหุคูณของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.613** + 0.079x_1 + 0.201**x_2 + 0.167**x_3 + 0.095x_4 + 0.260**x_5$$

4.5 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิกระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีพนักงานแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 16 คนคิดเป็นร้อยละ 4.31 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สวัสดิการ และเงินเดือน

- บริษัทควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้มีสิทธิเท่าเทียมกันทุกระดับ ทุกตำแหน่ง เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เนื่องจากทั้งพนักงานและผู้บริหาร ต่างเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร บริษัทควรพิจารณาปรับเบี้ยเลี้ยงค่าครองชีพตามภาวะสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

- ควรพิจารณาเรื่องจูงใจรับส่งพนักงานให้ส่งพนักงานอย่างทั่วถึงทุกจุด

- ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือน โดยเปรียบเทียบจากอุตสาหกรรมเดียวกัน และพิจารณาปรับฐานเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน

- ในการกำหนดโบนัส ควรพิจารณาตามผลกำไรของบริษัท ไม่ควรกำหนดเป็นค่าคงที่ ไม่ควรนำผลการประเมินผลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

- ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเมื่อยล้า เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาของแต่ละแผนก ประกวดร้องเพลงต่างๆ เป็นต้น

- การทำกิจกรรม CSR ควรมีการจัดอย่างต่อเนื่อง และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

2. การศึกษา

- ควรเห็นความสำคัญของการศึกษาและส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในด้านทุนการศึกษา หรือพิจารณาปรับตำแหน่งให้เมื่อเรียนจบกลับมา

- ควรมีการสนับสนุนเงินทุนการศึกษา เพื่อเป็นการนำความรู้ที่ศึกษามาพัฒนาและ

เอกสารประยุกต์ใช้ในการทำงานสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งได้ทำการศึกษาในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 370 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับคุณลักษณะงานโดยรวมของบริษัท ฟุจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 ซึ่งคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.987, 3.895, 3.785, 3.724 และ 3.321 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.581 ซึ่งความผูกพันด้านความรู้สึกรักและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันด้านความความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.804, 3.607 และ 3.332 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน ตามลำดับ ในส่วนคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึก ได้ร้อยละ 36.9

สมมติฐานที่ 2: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต่อเนื่องในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ส่วนคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความเป็นอิสระในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต่อเนื่อง ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 27.1

สมมติฐานที่ 3: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระใน

ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 31.4

สมมติฐานที่ 4: คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะงานด้านผลการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานและคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวม ได้ร้อยละ 36.5

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึก มีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านโดยเรียงตามระดับความผูกพัน ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัท พูจิตูระ

อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันและไม่พอใจเมื่อบุคคลอื่นมาวิจารณ์องค์กรที่พนักงานปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกว่าองค์กรและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พร้อมทั้งจะ

เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม (2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีอายุงานมาก มีการดูแล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เคารพซึ่งกันและกัน ในองค์กร ไม่มีความแตกแยก จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องงานวิจัยของสันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตน รวมทั้งอยากใช้เวลาที่เหลืออยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

ลำดับที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและหากมีผู้เข้าใจในตัวองค์กรผิด พนักงานจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้บริษัทอื่นให้เงินเดือนมากกว่าก็ไม่คิดลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์ (2555) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า เมื่อพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแล้ว จะมีความรู้สึกจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะถือเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีความเหมาะสมที่ควรจะทำ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันที่คิดว่าพนักงานในองค์กรจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทพปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจในการอุทิศตนให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และเมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ลำดับที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจาก ได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และจะมีชีวิตที่ลำบากถ้าหากเปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่น ประารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุงาน และองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ คำวิจารณ์และวไลภรณ์ วรรณสังข์ (2557)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังเว็บไซต์อื่นโดยไม่ผ่านการอนุญาต ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง และงานวิจัยของปารีชาติ บัวเป็ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องโดยรวมในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานยังคงอยากทำงานกับบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดต่อไป และมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าองค์กรอื่นและสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่พบว่า การที่คน ๆ หนึ่ง ได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กร ยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือ องค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กร ไปอย่างง่ายดาย เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

5.2.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด เนื่องจากจากการที่พนักงานได้รับทราบว่าผู้บริหาร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ พนักงาน ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะด้านบวกหรือด้านลบ เปรียบเสมือนเป็นตัวผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Durham et al.(1994) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานใน 7 มิติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีเพียงคุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ สิงหสุริยะ (2551) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาที่โรงพยาบาลพญาไท พบว่า ข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิลีทธรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่ขั้นต้นจนกระทั่งขั้นตอนสุดท้าย พนักงานจะปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ของบริษัทและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ งานที่ทำเป็นงานที่เห็นผลสำเร็จและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุมิตร บัวเสนาะ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชิวเนชั่นแนล จำกัด พบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ขำหาญ (2556) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานทำงานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทำงานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคนอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ที่ว่าการที่ได้มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ จะช่วยให้สามารถสังเกตและประเมินผลงานออกมาได้ทันที ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ส่งผลทางตรงให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะมองว่าบทบาทของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความสำคัญของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิลีทธรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของงานมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าการที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความหมายและสำคัญต่อความอยู่รอดของบริษัท พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ และรับรู้ว่าจะส่งผลกระทบต่อส่วนรวมและบุคคลภายนอกบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม พนักงานต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงษ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณอม กิตติคุณภูษิธรรม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความเป็นอิสระในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตูระ อิลีทธรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องมาจากพนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานและ

ตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ซึ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ รักษาติ่งชีพ และสิทธิ์ ชีรสรณ์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ทราย โอเทค จำกัด พบว่า คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรให้อิสระในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการทำงาน การที่องค์กรให้สิทธิ์พนักงานมีอิสระในการวิเคราะห์และควบคุมสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับงานของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การบริหารงาน การจัดการางงาน การตัดสินใจเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าในตนเอง

ความหลากหลายของทักษะ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัท ฟุจิรุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะงานเป็นงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน ซึ่งต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลายๆด้าน ที่หลากหลายในการปฏิบัติและแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์เป็นประจำทุกวัน ส่งผลถึงผลทั้งด้านบวกและด้านลบกับพนักงาน ในด้านบวกคือความหลากหลายของงานเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงานและอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป ส่วนในด้านลบนั้น หากพนักงานรู้สึกที่ไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ หรือมีความรู้ที่ต่ำกว่างานนั้นมีความยากเกินความสามารถ หรือยากเกินไปกับการปฏิบัติ ทำให้ไม่อยากปฏิบัติอาจเกิดความรู้สึกเบื่องาน ฉะนั้นความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาวดี น่วมมี (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานและอายุงานของพนักงานไม่มาก ในช่วงแรกของการทำงานพนักงานมีความรู้สึก กระตือรือร้นในการทำงาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับส่วนประกอบของเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่เมื่อทำงานไปแล้วในระยะหนึ่งพนักงานจะเริ่มรู้สึกว่างงานไม่มีความท้าทาย เนื่องจากว่าได้ เรียนรู้เกี่ยวกับส่วนประกอบต่างๆไปหมดแล้ว จึงทำให้เกิดความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่า งานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์นั้น ลักษณะของงานจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะซ้ำ ๆ พนักงานจึงเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์กรนำผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพัน ดังนี้

คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม คุณลักษณะงานด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด ซึ่งสะท้อนจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและเพิ่มความระมัดระวังในการประเมินผลงานของพนักงาน ต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หากพนักงานมีข้อสงสัยต้องสามารถตอบข้อซักถามและสามารถอธิบายผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือเลือกข้าง และต้องพิจารณาสภาพปัญหาตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีความใส่ใจและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อพนักงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน หากเป็นในด้านลบพนักงานจะได้นำข้อมูลมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตัวเองให้ดีขึ้น และหากผลการปฏิบัติงานออกมาในแง่บวก พนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เพราะคิดว่าทำดีแล้วได้ดี เป็นแรงเสริมทางบวกให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และพยายามแสดงศักยภาพออกมาและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไป และองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงผลตอบแทนและสวัสดิการให้เท่าเทียมกับองค์กรอื่น ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การให้โบนัส การให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม คุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ลักษณะงานเป็นงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน ดังนั้นบริษัทควรมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการออกแบบงานให้เหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน และองค์กรควรมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรม Kaizen อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและกำจัดการทำงานที่สูญเปล่าหรือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่า (Muda) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น และมีคด่องตัวสูง ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานและต้องการจะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง

คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน จากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการเน้นย้ำให้พนักงานตระหนักและให้ความสำคัญกับงาน โดยสะท้อนจากนโยบายของบริษัทในการคำนึงถึงความต้องการ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของลูกค้าที่จะจัดหาผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ และปลอดภัยด้วยคุณภาพสูงสุด คุณภาพซึ่งรวมถึง คุณภาพของกระบวนการทางธุรกิจที่ใช้ในการผลิต องค์กรพร้อมที่จะทบทวนเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร และกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ตรงความต้องการหรือสูงกว่าความคาดหวังของลูกค้า ผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร ให้โอกาสทำงานที่ท้าทายเพื่อความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อการเติบโตเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานปฏิบัติ ปลูกฝังและกระตุ้นให้พนักงานได้รับทราบว่างานทุกงานล้วนมีความหมาย เมื่อพนักงานเห็นงานที่ปฏิบัติได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็จะเห็นว่าตนมีคุณค่า ยังเป็นทรัพยากรบุคคลที่บริษัทจะขาดไม่ได้ และพร้อมจะทุ่มเทให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะจำกัดอยู่ที่ สาขาอยุธยาเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการศึกษาอีก 6 โรงงานควบคู่ไปด้วย เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับทุกโรงงาน
2. ในการศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และค่าตอบแทน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชลาร ศรีอำนาจ. 2557. “คุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถพอरेชั่น จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลาม สันติชน.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ดาวศิริ เผ่าพันธ์. 2556. “การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุน.” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 3(4): 135-147.

ทวีศักดิ์ รongแขวง. 2555. “ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร.” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิพย์สุดคุณธ์ จงรักษ์ กกล้าหาญ ฌ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2557. “อิทธิพลของคุณลักษณะ งานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์. 8(1):189-206.

ธนันท์ ทะสุใจ. 2547. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นรุตม์ พรประสิทธิ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและความ ผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์.” วิทยานิพนธ์ศิลป ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์. 2555. “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นวลศรี กาญจนรัตน์. 2543. “ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นุชติมา รอบคอบ. 2542. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด.” ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร.14(1): 64-69.

ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาริชาติ บัวเป็ง. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไคกันอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. 2555. “ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. 2554. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด.” ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ภรณ์(เกียรตินุตร)มทานนท์. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.กรุงเทพฯ:O.S.Printing House.

ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชต์ ไตรมาลัย. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุ่งฤทัย ทิพย์ศรีโรเวธน์. 2556. “อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม บางกะดี.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วรรณภา คุณชัยพานิชย์. 2540. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย.” การค้นคว้า อีสารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรวรรณ สิงหสุริยะ. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาเครือโรงพยาบาลพญาไท.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศา สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศิริลักษณ์ ขำหาญ. 2556. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ศุภมิตร บัวเสนาะ. 2546. “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชิวเนชั่นเนล จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. 2550. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุดาวดี น่วมมี. 2550. “อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผล ต่อความแปลกแยก ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบ อิเล็กทรอนิกส์.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพร เหมือนละม้าย. 2556. “การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศ องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลรามคำแหง.” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 7 (2): 68-90.

สุมิตรา พรหมถาวร. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความ ผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับ

- การตำรวจจราจร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ .2554. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอร์องส์ ประเทศไทย จำกัด.” วารสารการเงินการลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ.1(4):160-178.
- อดิศักดิ์ รักษาติงษ์ชีพ และสิทธิ ชีรสรณ์. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ตรีโย โอเทค จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาทิตย์ คำวิจารณ์และวไลภรณ์ วรรณสังข์. 2557. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒน์ศิริ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations.” **Journal of Occupational Psychology**.63(1): 1-18.
- Becker, H. 1960. “Notes on the concept of commitment” **American Journal of Sociology**. 66: 32-44.
- Gallup Consulting. 2012. “The State of the Global Workplace: A worldwide study of employee engagement and wellbeing.” [Online]. Retrieved from <http://www.gallup.com/Search/Default.aspx?q=disengaged+worker>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1974. "The job diagnostic survey: An instrument for diagnosing the motivational potential of jobs." **Technical Report no.4.**
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1975. "Development of job diagnostic survey." **Journal of Applied Psychology.** 60(2):159-170.
- Hackman, J.R. & Oldham G.R. 1980. **Work redesign.** Philippines: Addison-Wesley.
- Hodgetts, D. & Chamberlain, K. 1999. "Medicalization and the depiction of lay people in television health documentary." **Health: An Interdisciplinary Journal for the Social study of Health, Illness and Medicine.**(3).
- Kahn, W. A. 1990. "An exercise of authority." **Organizational Behavior Teaching Review.** 14(2):8-42.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." **Human Resource Management Review.** 1 (1): 61-89
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. 1997. **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application.** Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. 1997. **Organizational behavior: human behavior at work.** 10th ed. New York. McGraw Hill.
- Saks, A. M. 2006. "Antecedents and consequences of employee engagement." **Journal of Managerial Psychology.** 21: 600-619.
- Steers, Richard M., & Porter, Lyman W. 1979. **Motivation and work behavior.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Thompson, Frances, M. 1993. **More Five-Minute Challenges for Secondary School (Mini-Problem solving Activities).** 5: 432.
- Werther, W. B. & Davis, K. 1993, **Human Resources and Personnel Management.** 4th ed, McGraw-Hill, New York.
- Yamane Taro. 1970. **Statistic: An Introductory Analysis.** Tokyo: Harper international Edition.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
: กรณีศึกษา บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พูจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวศัทธิดา จันทะวัน

นักศึกษาระดับ ปริญญาโท

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี

มากกว่า 20 ปี - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง

แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ (Operation)

ระดับพนักงานสำนักงาน (Officer)

ระดับหัวหน้างาน (Leader)

ระดับควบคุมหัวหน้างาน (Supervisor)

ระดับวิศวกร (Engineering)

ระดับผู้จัดการ (Manager)

6. อายุงานในบริษัทแห่งนี้

ไม่เกิน 3 ปี

มากกว่า 3 ปี-5 ปี

มากกว่า 5 ปี-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

7. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วยมาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วยน้อย ที่สุด
ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)						
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆด้าน					
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์					
5	หากมีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)						
1	ท่านเกี่ยวข้องกับงานตั้งแต่ขั้นต้นจนกระทั่งขั้นสุดท้าย					
2	งานที่ท่านรับผิดชอบท่านสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์					
3	งานที่ท่านทำเป็นงานที่เห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
4	งานที่ท่านทำอยู่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
5	ท่านทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของบริษัทและเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ					
ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)						
1	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหมายและสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก					
2	พันธกิจหรือเป้าหมายของบริษัททำให้ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความสำคัญ					
3	งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อส่วนรวมและบุคคลภายนอกบริษัท					
4	ท่านต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก					
ด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy)						
1	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยตัวท่านเอง					
2	ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy)						
3	ท่านปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก่อนที่จะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทแก่บุคคลภายนอกเสมอ					
4	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
5	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านข้อมูลผลปฏิบัติงาน (Feedback)						
1	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่องานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จ					
2	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงานจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านมีโอกาสได้รับทราบจากเพื่อนร่วมงานว่าท่านปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร					
4	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากผู้บริหารทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
5	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงไม่ใช่จากความพึงพอใจส่วนบุคคล					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความรู้สึก (Affective Commitment)						
1	ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท					
2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
3	ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้และรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์บริษัทของท่าน					
4	ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนเพื่อบริษัทแห่งนี้					
5	ท่านมีความรู้สึกที่บริษัทและเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)						
1	ท่านปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุงาน					
2	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
3	ท่านมีความคิดว่าบริษัทนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าบริษัทอื่น					
4	บริษัทนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
5	ท่านจะมีชีวิตที่ลำบากถ้าหากเปลี่ยนไปทำงานที่บริษัทอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม(Normative Commitment)						
1	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าท่าน เป็นพนักงานของบริษัทนี้					
2	หากมีผู้เข้าใจบริษัทของท่านผิด ท่านจะอธิบาย สิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
3	ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้ ถึงแม้จะมีบริษัท อื่นให้เงินเดือนมากกว่า ท่านก็ไม่คิดลาออก					
4	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานในบริษัทนี้ต่อไป					
5	บริษัทนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจาก ท่าน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวคัทริดา จันทะวัน
วัน เดือน ปี เกิด	22 กรกฎาคม 2525 จังหวัด กาฬสินธุ์
ที่อยู่	266/110 พิ้วเจอร์เพลสคอน โด ช.รังสิต-ปทุมธานี 8 ต.ประชาธิปไตย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2548 – 2550 ตำแหน่งพนักงานประสานงานทางโทรศัพท์ โรงแรมแรมแบอนด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่อาวุโสจัดซื้อต่างประเทศ บริษัท ฟุจิอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
E-mail	Katharida.j@hotmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้