

มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข-อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

พจนานายก

Thongchai

26 ส.ค. 2558

347778

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

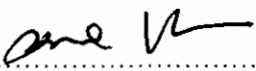
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2555

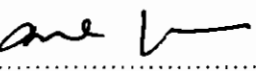
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

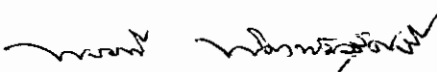
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พงณา สายนภา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

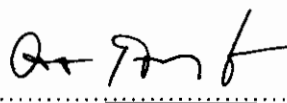
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

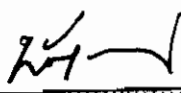
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


..... กรรมการ
(ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)


..... กรรมการ
(ดร.อภิชาติ คณารัตนวงศ์)

คณะกรรมการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณี นนทศักดิ์)

วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนะนำแนวทางที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนสนใจใส่ใจให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเสมอมา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทประสิทธิภาพที่ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุก ๆ เรื่อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และกรุณาให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดา พี่น้อง เพื่อน ๆ และเพื่อนนิสิตสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

พจนนา สายนภา

53920706: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

พจนานุกรม: การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (THE STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE OF AUTOMOTIVE PART INDUSTRY IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรรณี แสงหาญ, Ph.D., 77 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ซึ่งได้แก่ ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ ช่วงวัยเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และช่วงวัยเจนเนอเรชันวาย กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทุกตำแหน่งงานในแต่ละช่วงวัย จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และด้านการดำรงอยู่กับองค์กร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงวัยไม่แตกต่างกัน

53920706: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT/ AUTOMOTIVE PART INDUSTRY
PHOTJANA SAINAPA: THE STUDY OF EMPLOYEE ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT: A CASE OF AUTOMOTIVE PART INDUSTRY IN EASTERN SEABOARD
INDUSTRIAL ESTATE AT RAYONG PROVINCE) ADVISORS: PORNRAT SADANGHARN,
Ph. D., 77 P. 2012.

This research has the objectives to study 1. the levels of employee organizational engagement and 2. the relationship of personnel in each generation namely the Baby Boomer, the Generation X and the Generation Y with the organizational engagement in the case of an automotive part company in the Eastern Seaboard Industrial Estate at Rayong Province. Samplings in this research were based on employee in all positions in each generation totally 154 people. Questionnaires were used as tools for collecting data and the SPSS analyzed application Fundamental statistics data application were frequency, percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA as the inferential statistics. From this research, it has demonstrated that the overall opinions towards the organizational engagement were at a high level on average by using descending order. As a consequence, employees have positive side to organization, such as work for organization, attempt of organization, optimistic opinion for organization. The result from hypothesis testing has found that there was no different between the overall employees organizational engagement classified by each generation and in terms of income in the case of automotive part company in the Eastern Seaboard Industrial Estate at Rayong Province.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความหมายกับความผูกพันต่อองค์กร	7
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
ความหมายของบุคลากรแต่ละช่วงวัย.....	16
ประเภทช่วงวัยของบุคลากร	17
ข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	41
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	45
ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	46
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	48
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก	63
ภาคผนวก ข	65
ภาคผนวก ค	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	ลักษณะการทำงานของบุคลากรต่างช่วงวัย	19
4-1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	37
4-2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงวัย	37
4-3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	38
4-4	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	38
4-5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	39
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทน	39
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนด้าน ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รายชื่อ	40
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay)	42
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ	43
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	45
4-11	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของช่วงวัยกับความผูกพันต่อองค์กร	46
4-12	สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	47

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โมเดลความทุ่มเทต่อองค์กรของบุคลากร.....	11
2-2 แบบจำลองของ The Gallup Path.....	14
2-3 จำนวนประชากรไทยช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์.....	17
2-4 จำนวนประชากรไทยช่วงวัยเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์.....	18
2-5 จำนวนประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุเจนเนอร์เรชั่นวาย.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลเชิงบวกและเชิงลบ ผลที่มีต่อองค์กรในเชิงบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อันมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป อาจส่งผลในเชิงลบคือ บุคลากรอาจปฏิบัติงานโดยมิได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลงอย่างต่อเนื่อง หากมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรอาจจะตัดสินใจลาออกจากรางาน เพื่อไปทำงานที่ดีมีโอกาสดีกว่าทั้งในด้านการทำงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน การยอมรับ รวมทั้งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

บุคลากรขององค์กรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรควรดำเนินการตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องตามความต้องการขององค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นบุคลากรขององค์กรแล้ว จำเป็นต้องตระหนักถึงการดำเนินการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรยาวนาน ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการสนใจในการทำงานให้ได้รับบรรลุถึงความต้องการของบุคลากรแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการสนใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547, หน้า 45)

โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่ ล้วนประสบปัญหาการลาออกของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากทั้งต่อกระบวนการผลิต และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากกระบวนการสรรหา ความต้องการในการใช้แรงงานทุกประเภท ทำให้เกิดสภาพการแข่งขัน ซึ่งมีผลต่อสภาพการจ้างขององค์กร การสูญเสียบุคลากรที่สำคัญให้กับองค์กรอื่น ในการสร้างการได้เปรียบขององค์กรส่วนใหญ่ไม่ปรารถนาที่จะประสบกับปัญหาการ Turnover ของบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรหลาย ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร จึงพยายามที่จะสร้างความภักดีของบุคลากร (Employee's Loyalty) เพื่อต้องการให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรในระยะยาว และคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของบุคลากร ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ องค์กรจึงควรตระหนักและพิจารณาว่าบุคลากรคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างไร เพื่อจะกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมสนับสนุนขององค์กร ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สวณีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 11)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้ดี อยู่กับองค์กรยาวนาน และสร้างสรรค์บทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกทั้งด้านการงาน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อตนเอง ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้จะยั่งยืนหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อประสิทธิผลตามเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรร่วมกัน แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ด้วยการให้ผลตอบแทน หรือรางวัลใจ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็มีสามารถรักรักษาบุคลากรได้ อันนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของพฤติกรรมหลาย ๆ อย่าง เช่น เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้มีความพยายามที่จะทำงานมากขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานในระดับดี อยู่กับองค์กรได้นาน ลดการขาดงาน ตลอดจนลดอัตราการลาออกจากงานด้วย (Steers & Porter, 1983) สอดคล้องกับที่ Porter & Smith (1990 อ้างถึงใน ศิริเกศ สิงหศิริ, 2551, หน้า 16) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไว้คล้ายกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของบุคลากรต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรมีลักษณะ 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

ความผูกพันของบุคลากรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการลาออก (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้นความผูกพันจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญอย่างหนึ่งในการรักษากลุ่มผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Buchanan (1974 อ้างถึงใน ศิวะพร และคณะ, 2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดี

โดยสถาบัน Alpha Measure (พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552, หน้า 23) เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในเรื่องความผูกพัน เพราะเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่สถาบัน IES (Institute of Employment Studies) กล่าวว่า ความผูกพัน (Engagement) เป็นทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรจะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นภายใต้ผลประโยชน์ขององค์กร ในขณะที่ Mowday, Porter and Steers (1974 อ้างถึงใน พิชเชษฐ ไชยแป้น, 2552) กล่าวว่าความผูกพันมีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่มีต่องาน แต่ความผูกพันจะรวมถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กรด้วย ดังนั้นความพึงพอใจเกิดได้อย่างรวดเร็ว และแสดงออกมาสู่สถานการณ์ของผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงมาเป็นความผูกพัน โดยเป็นทัศนคติที่เกิดและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ตามเวลาที่ผ่านไปซึ่งได้ก่อเกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กรผลการวิจัยของ Hewitt Associates (1994) ได้วิจัยประเทศแถบเอเชีย 8 ประเทศ ได้แก่ จีน ฮองกง มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ไต้หวันและไทย โดยกล่าวว่าความผูกพันไม่ใช่แค่ความพึงพอใจในงานเพียงเท่านั้น แต่จะเป็นการประเมินเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านจิตใจและความคิด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะต้องมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรเป็นไปในทางบวกเสมอ
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง ความต้องการที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อสอดคล้องต่อค่านิยมองค์กรที่ให้ความสำคัญขององค์กร อันนำไปสู่บทบาทด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่พึงปฏิบัติ และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่ความเป็นเลิศ และได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทางธุรกิจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

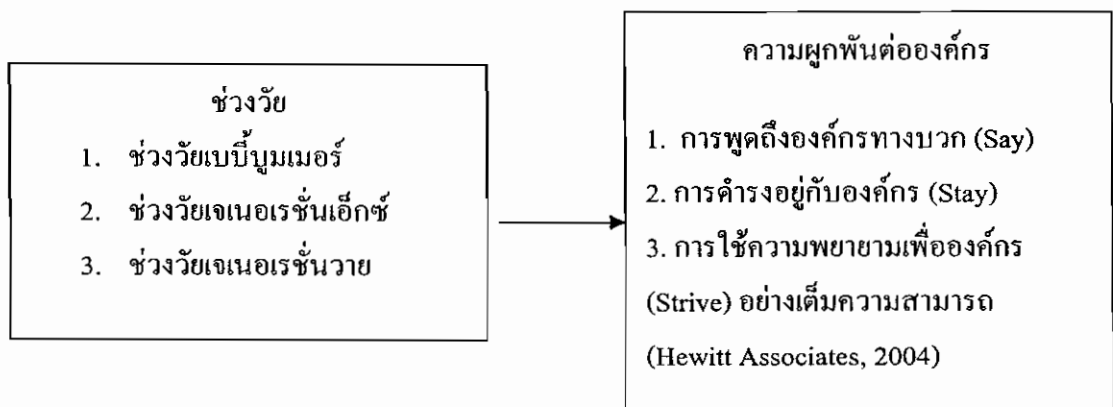
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของ Hewitt Associates (2004)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. บุคลากรช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. บุคลากรช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเรื่องของ “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยประชากรในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่บุคลากรทุกตำแหน่งงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 250 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

บุคลากร หมายถึง บุคลากรประจำทุกตำแหน่งงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ช่วงวัย หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดถึงปี 2551 โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ ซึ่งแบ่งช่วงวัยของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงวัย ได้แก่ ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) กลุ่มบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 อายุ 44– 62 ปี ช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กลุ่มบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522 อายุ 29 – 43 ปี และช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กลุ่มบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก สติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน บุคลากรที่มีความทุ่มเทนั่นถือเป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรเป็นไปในทางบวกเสมอ
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง ความต้องการที่จะ

ช่วยเหลือหรือสนับสนุนขององค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความหมายความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความหมายของบุคลากรแต่ละช่วงวัย
4. ข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความหมายกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างกันไป

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment) พบว่าได้มีการเริ่มต้นศึกษาโดย March and Simon (1958 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ในแงุ่มเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์กร ต่อมา Becker (1960 อ้างถึงใน สุกานดา สุภคิตสันต์, 2540, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในเชิงแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน โดยกล่าวว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้ลงทุนเสียเวลา (Side Bet) และพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่ง Becker ได้นำเสนอนิยามในเชิงของ Side Bet Theory ไว้ โดยแนวทางดังกล่าว ได้กลายเป็นแนวทางให้กับนักวิชาการในยุคต่อมา Kanter (1968 อ้างถึงใน กฤษวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง, 2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่สมาชิกเป็นอยู่

Hrebiniak and Aluto (1972, p. 556) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร

ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Mowday, Porter and Steers (1983, p. 442) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ที่สำคัญคือ

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นการแสดงถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

นักวิชาการที่สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร ว่าบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีลักษณะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แก่

ความผูกพันตามคำจำกัดความของ Corporate Leadership Council (n.d. อ้างถึงใน สวณีย์ แก้ววณีย์, 2549, หน้า 12) หมายถึง ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

Watts (2003 อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2549, หน้า 36) ให้ความหมายของความผูกพันของบุคลากรคือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากสิ่งจำเป็นที่พนักงาน (เปลี่ยนเป็นบุคลากร) แสดงออกถึงความผูกพัน ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายวางแผนและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน (The Way) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Sheldon (1971 cited in Mowday, Porter and Steers, 1982) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

International Surveys Research (ISR) (2004) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่บุคลากรมีความเชื่อต่อองค์กร ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจภาพรวมทาง

ธุรกิจขององค์กร มีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ และพร้อมจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

IES (Institute of Employment Studies) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย (IES Report, 2004) ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความผูกพันของบุคลากร (Engagement) ไว้ว่าทัศนคติทางบวกที่ดีของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่บริบททางธุรกิจ และจะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย

1. มีความเชื่อในองค์กร (Belief in the Organization)
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น (Desire to work to make things better)
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ (Understanding of business context and the ‘bigger picture’)
4. มีความเคารพนับถือ และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Respectful of, and helpful to, colleagues)
5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น (Willingness to ‘go the extra mile’)
6. มีการพัฒนาอยู่เสมอ (Keeping up to date with developments in the field)

Luthans (1992, p. 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่บุคลากรมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง

CLC (The Corporate Leadership Report) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

Cherrington (n.d. อ้างถึงใน สุพิณดา คิวานนท์, 2545, หน้า 29-30) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการดีค่างาน ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กร และผู้ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 แบบ คือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วยการให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวความคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร

Hall (1979, p. 176) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

ดังนั้นจากความหมายตามแนวคิดด้านทัศนคติของบุคลากรในองค์กรในด้านของความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเกิดจากการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร สามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับองค์กร และมีความเชื่อมั่นว่าการประพฤติปฏิบัติ นั้น สามารถสนับสนุนกิจกรรม และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นสำคัญ

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการ ที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้บุคลากรสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

นักวิชาการที่สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างองค์กรและบุคลากร (Alpha Measure, n.d. อ้างถึงใน สวนีย์ แก้วมณี, 2549, หน้า 11)

Steers (1991, p. 79 อ้างถึงใน ปราณี วิจิตรจิตเลิศ, 2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคลากรและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

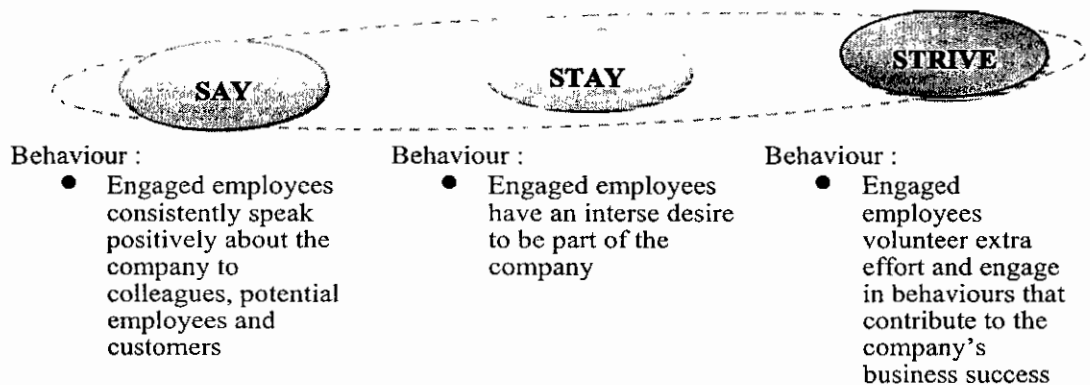
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003 อ้างถึงใน สกว สารานุกรม, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสบการณ์กว่า 65 ปี ให้คำปรึกษาว่า 2,300 องค์กร ได้ดำเนินการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและให้มุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดองค์กรเป็นไปในทางบวกเสมอ
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง ความต้องการที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนขององค์กร

The Engagement Model

Engagement is represented by three key behaviours



ภาพที่ 2-1 โมเดลความทุ่มเทต่อองค์กรของบุคลากร (Hewitt Associates, 2004)

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างถึงใน สมชัย นาคพลัง, 2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรคือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้ถึงเป้าหมาย หวังแทนและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Newstrom and Davis (1993) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรที่เป็นระดับความต่อเนื่องกับองค์กรในการปฏิบัติงาน เหมือนกับเป็นความเข้มข้นของแรงดึงดูดต่อเป้าหมายอื่น ๆ เป็นความเต็มใจของบุคลากร ที่อยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อในการกิจและเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง จะเห็นว่าความผูกพันมีขอบเขตที่กว้างมากกว่าความจงรักภักดีที่มีอย่างสมำเสมอของบุคลากร ต่อองค์กร เป็นความผูกพันยึดเหนี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม นโยบายขององค์กร และลดอัตราการลาออกของบุคลากร ลงได้

Herbert (1976, pp. 416-417) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรมของบุคลากร กับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Buchanan (1974, p. 533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกร่วมกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Porter (1974, p. 603) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Greenberg and Baron (1993, p. 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไร และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

Edward (1998 อ้างถึงใน สมชั้น นาคพลัง, 2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรคือ การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกจ้างและองค์กร

สุพานี สฤกษ์พานิช (2549, หน้า 99) ได้กล่าวถึงการผูกพันต่อองค์กร (องค์กร) ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรเนื่องมาจาก พนักงานเชื่อมั่นและสามารถยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะองค์กรนี้มีความเหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Continuance Commitment)

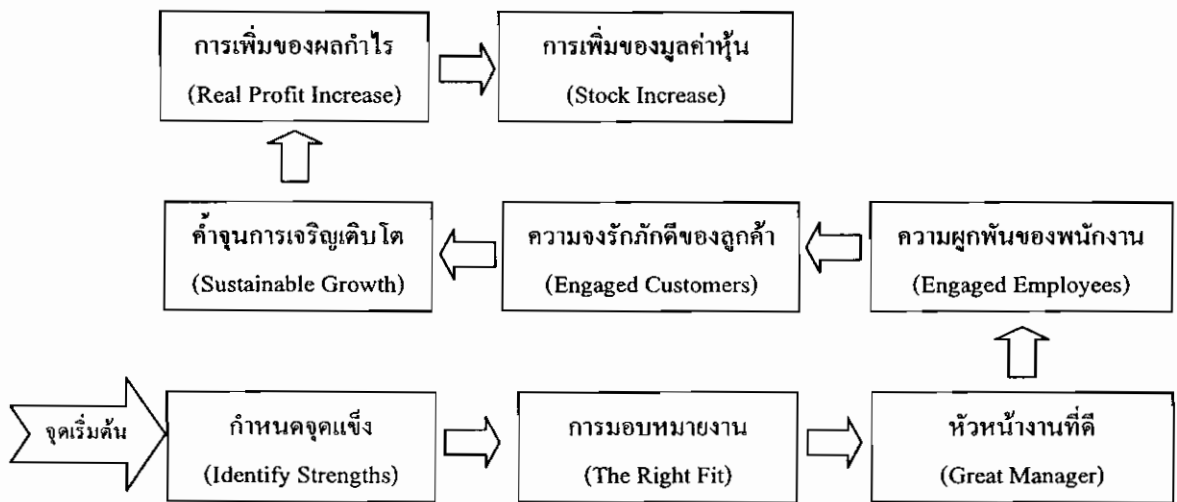
จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความหมายออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hewitt Associates มาศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากหลายองค์กร อีกทั้งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องต่อปัจจัยประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านการทำงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อันเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรม กล่าวคือ

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดองค์กรเป็นไปในทางบวกเสมอ
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง ความต้องการที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ย่อมมีระดับความผูกพันตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสืบเนื่องจากผลของความรู้สึกด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความหลากหลาย หรือความแตกต่างจากสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม เชื้อชาติ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงมีความปรารถนาอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อการ

ดำเนินงานให้สำเร็จ ตลอดจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่บุคลากรศรัทธา หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากบุคลากรในองค์กรรู้สึกที่ไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือมีความรู้สึกไม่มีความผูกพันในองค์กรแล้ว ก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ บางครั้งอาจจะปฏิบัติงานโดยขาดความกระตือรือร้น และตัดสินใจลาออกจากองค์กรในที่สุด และหากเป็นกรณีที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ทั้งในระยะเวลาดสั้น และระยะเวลายาว ซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอดเวลานั้นถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับโมเดล The Gallup (ภคพล อนุฤทธิ์, 2546 อ้างถึงใน สกาว สารานุกรม, 2547, หน้า 10) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์มากกว่า 70 ปี ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ในรูปของโมเดล The Gallup Path



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองของ The Gallup Path

จากภาพที่ 2-2 อธิบายแผนภาพ Gallup Path โมเดลแบบเป็นขั้นเป็นตอนได้ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดแข็ง (Identify Strengths) คือ การกำหนดสิ่งที่องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบนั้น จะสามารถทำได้และตอบสนองตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ขั้นตอนที่ 2 การมอบหมายงาน (The Right Fit) คือ การกำหนดขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ และการมอบหมาย หรือแบ่งแต่ละส่วนของงานให้ตรงตามความสามารถ และความถนัดของบุคลากร โดยบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับการมอบหมายด้วยความเต็มใจ

ขั้นตอนที่ 3 หัวหน้าที่ดี (Great Manager) คือ บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้นำของกลุ่มคนในองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยบุคคลอื่น ๆ และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ มีความสามารถในการคิด วิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ มีความสามารถในด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร

ขั้นตอนที่ 4 ความผูกพันของบุคลากร (Engaged Employees) คือ กลยุทธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและความปรารถนาสูงสุดของบุคลากร โดยองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดความผูกพันของบุคลากร โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารฟังความรู้สึกของบุคลากรและนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์วางแผนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนสิ่งสำคัญคือ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการวัด การวิเคราะห์ และการประยุกต์ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร นอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าแล้วยังสามารถสร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กรในระยะยาวได้อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 5 ความจงรักภักดีของลูกค้า (Engaged Customers) คือ การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า โดยการแก้ปัญหา ลดต้นทุนของลูกค้า เพิ่มความสะดวกสบายให้ลูกค้า และการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพัน และความจงรักภักดีของลูกค้า

ขั้นตอนที่ 6 รักษาต้นทุนการเจริญเติบโต (Sustainable Growth) คือ รักษาต้นทุนสนับสนุนการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งภายในความผูกพันของบุคลากรและภายนอกความจงรักภักดีของลูกค้า เพื่อสร้างการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 7 การเพิ่มขึ้นของกำไรสุทธิ (Real Profit Increase) คือ การเพิ่มขึ้นของกำไรสุทธิ ซึ่งมีผลมาจากการรักษาระดับของการเจริญเติบโตขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรมีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มขึ้นของกำไรสุทธิเป็นไปอย่างยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 8 การเพิ่มขึ้นของมูลค่าหุ้น (Stock Increase) คือ ผลของกำไรสุทธิที่เพิ่มขึ้นในขั้นตอนที่เจ็ดส่งผลทำให้มูลค่าหุ้นเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อมูลค่าหุ้นขององค์กรเพิ่มขึ้นนั่นก็คือจุดสุดท้ายที่จะทำให้ผู้ถือหุ้นมีความมั่งคั่งสูงสุด

สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ บุคลากรที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ บุคลากรที่เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อเพียงให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรัก และทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ บุคลากรที่เปรียบเสมือน “แอบเปิดเมาในองค์กร” เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังบุคลากรที่อยู่รอบ ๆ ข้าง ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จบุคลากรเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของบุคลากรคนอื่น ๆ

ดังนั้นความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือเจตคติของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ และหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และเพื่อการดำรงความเป็นสมาชิกภาพกับหน่วยงานนั้นต่อไป การแสดงซึ่งความผูกพันอาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การพูดถึงองค์กรแต่ในแง่ดี ตั้งใจและทุ่มเททำงาน หากบุคลากรมีความผูกพันเป็นจำนวนมากก็จะช่วยเพิ่มระดับผลิตภาพ เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดี และเพิ่มผลตอบแทนในแก่องค์กรในที่สุด (พรรัตน์ หาญกล้า, 2553, หน้า 80)

ความหมายของบุคลากรแต่ละช่วงวัย

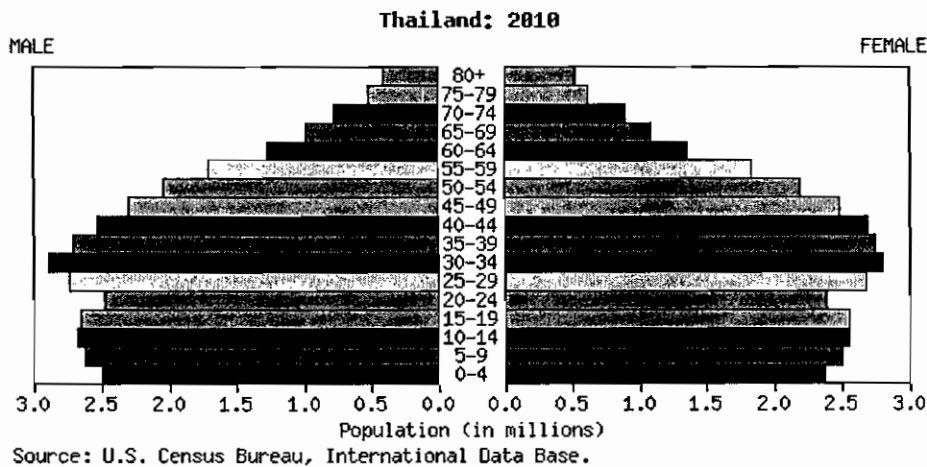
การที่องค์กรมีบุคลากรที่แตกต่างกันในเรื่องของช่วงวัย ซึ่งจะพบว่าวัยที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการบริหารบุคลากร ซึ่งในองค์กรส่วนใหญ่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เริ่มมีบุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยเจนเนอร์เรชันวาย (Generation Y) มากขึ้น ผสมผสานกับผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) และผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มเจนเนอร์เรชันเอ็กซ์ (Generation X) อายุและเพศ เป็นส่วนหนึ่งของความหลากหลาย (Diversity) ที่พบเห็นได้ง่ายในองค์กร ถ้าสามารถบริหารความหลากหลายดังกล่าวได้ดี จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สามารถเสริมศักยภาพขององค์กรให้แข่งขันได้และเติบโตอย่างยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อแสดงถึงความแตกต่างของบุคลากร 3 ช่วงวัย ตามคำจำกัดความที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของกลุ่มบุคลากรในแต่ละเจนเนอร์เรชันในบริบทขององค์กรไม่ว่าจะเป็นด้าน

พฤติกรรม หรือทัศนคติในเชิงบวกของบุคลากรแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยของบุคลากรต่อความผูกพันขององค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3 ช่วงวัย อันได้แก่ ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ ช่วงวัยเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และช่วงวัยเจนเนอร์เรชั่นวาย

ประเภทช่วงวัยของบุคลากร

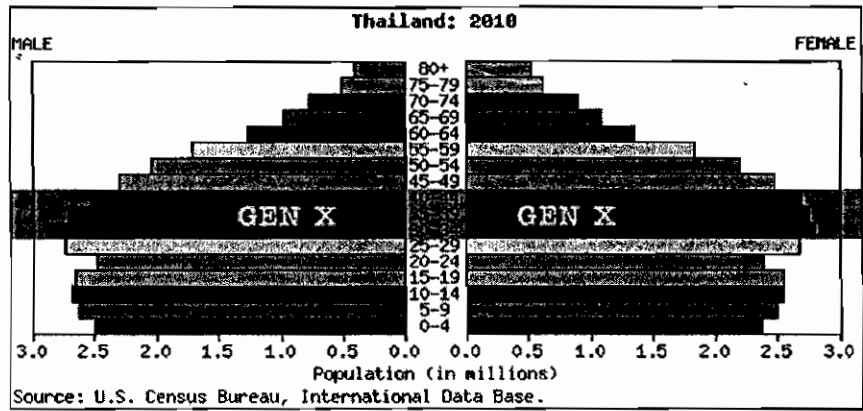
ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ คือ บุคลากรที่เกิดระหว่างปี 2487-2507 (นิเวศน์ ธรรมะ, 2553) อายุระหว่าง 46-67 ปี เป็นช่วงเวลาสร้างประเทศด้วยการหันหน้ามาฟื้นฟูเศรษฐกิจครั้งใหญ่ จากการล่มสลาย และผู้คนที่ต้องตายไปจำนวนมากจากภัยสงคราม เป็นช่วงเวลาที่มียุทธการเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มจำนวนแรงงาน คนยุคนี้ถือว่าต้องยืนอยู่บนขาของตนเอง มุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พร้อมทั้งจะทำงานหนักเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จนบางคนเรียกว่า “The Me Generation” เป็นยุคเฟื่องฟูของอุตสาหกรรม จากรายงานทะเบียนราษฎรพบว่าในปี พ.ศ. 2551 มีประชากรไทยอยู่ในช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ ประมาณ 13.3 ล้านคน คิดเป็น 21.1% (Markerteer, 2552)



ภาพที่ 2-3 จำนวนประชากรไทยช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์

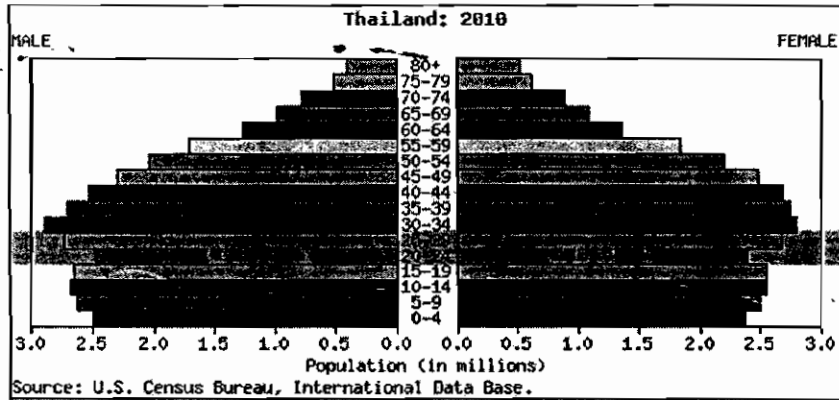
เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ เป็นยุคต่อจาก เบบี้บูมเมอร์ คือบุคลากรที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523 อายุระหว่าง 29 – 43 ปี (นิเวศน์ ธรรมะ, 2553) หลังสงครามโลกครั้งที่สองสงบลง และถือว่าคนรุ่นนี้มีส่วนสำคัญต่อการปฏิรูปเศรษฐกิจสังคมไปสู่รูปแบบใหม่ การค้าขายขยายวงออกไปนอกประเทศมากขึ้น เกิดการเจรจาติดต่อค้าขายระหว่างประเทศ เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนจากสงครามทางทหารเป็นสงครามทางเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในยุคนี้มีความก้าวหน้ารวดเร็ว

จากยุค Mini ที่อยู่ในห้องทำงาน ไปสู่ยุค Micro ที่มีขนาดเล็กลงจนหลายสิ่งมาอยู่บนโต๊ะทำงาน ในปี พ.ศ. 2553 คาดว่ามีประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ ประมาณ 16 – 17 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 11 % ของประชากรทั้งหมด (National Master, 2553)



ภาพที่ 2-4 ประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์

เจนเนอร์เรชั่นวาย หรือในชื่ออื่นเช่น Generation Next หรือ Net Generation หรือ Echo Boomer คือบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นไป อายุระหว่าง 19 – 28 ปี (นิเวศน์ ธรรมะ, 2553) ซึ่งในช่วงปี 1982-2000 ยุคที่มีการเชื่อมต่อและย่อโลกลงมาให้เล็กลง จนได้ชื่อว่าเป็นโลกแบนราบและเชื่อมโยงถึงกันแบบไร้พรมแดนตามคำเรียกขานที่ว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ช่วงที่ Analog กำลังหดยายและกลายเป็น Digital เกือบทุกอย่าง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวไปอีกขั้นสู่สิ่งที่เล็กลงไปกว่าเดิมอย่างมาก เริ่มต้นเทคโนโลยีใหม่ในระดับ Nano ในปี พ.ศ. 2553 คาดว่ามีประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุ เจนเนอร์เรชั่นวาย (Generation Y) ประมาณ 10 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 16 % ของประชากรทั้งหมด (National Master, 2553)



ภาพที่ 2-5 จำนวนประชากรไทยอยู่ในกลุ่มอายุเจนเนอร์เรชันวาย

ดังนั้นบุคลากรแต่ละช่วงอายุย่อมมีคุณลักษณะทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิต และการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความต้องการที่แตกต่างกัน (ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2-1) ซึ่งนักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเข้าใจ และบริหารงานด้านบุคลากรแต่ละช่วงวัยในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรรวมถึง การแสดงพฤติกรรม และทัศนคติต่อองค์กรในทางบวก และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผนึกพลังการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นอันเป็นผลประโยชน์ต่อองค์กรสืบไป

ตารางที่ 2-1 ลักษณะการทำงานของบุคลากรต่างช่วงวัย

ลักษณะ	ลักษณะการทำงาน		
	เบบี้บูมเมอร์ (ระหว่างปี 2487-2507)	เจนเนอร์เรชันเอ็กซ์ (ระหว่างปี 2508-2523)	เจนเนอร์เรชันวาย (ปี 2524 เป็นต้นไป)
ค่านิยมและ จริยธรรมในการ ทำงาน	1. ทำงาน 2. ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ 3. ความเพียรทำให้เกิด ความสำเร็จ 4. มุ่งคุณภาพงาน 5. ไม่นับการใช้อำนาจที่ เป็นทางการ	1. ทำงานเพื่อให้หมดวาระ 2. เน้นการพึ่งตนเอง 3. ต้องการคำสั่งและ ทิศทางที่ชัดเจน	1. ใจร้อน อยากรู้อยาก เห็น 2. ทำงานหลายอย่างใน เวลาเดียวกัน 3. ต้องการเป็น ผู้ประกอบการ 4. มุ่งเน้นเป้าหมาย

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน			
ลักษณะ	เบบี้บูมเมอร์ (ระหว่างปี 2487-2507)	เจนเนอร์เรชันเอ็กซ์ (ระหว่างปี 2508-2523)	เจนเนอร์เรชันวาย (ปี 2524 เป็นต้นไป)
งาน	1. สิ่งที่น่าตื่นเต้น	1. ความท้าทาย 2. ภาระผูกพันที่ต้อง กระทำ	1. วิธีการตอบสนอง ความต้องการของตนเอง
รูปแบบความ เป็นผู้นำ	1. อาศัยความเห็นพ้องของ สมาชิกในทีมงาน 2. ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม	1. ทุกคนสามารถเป็นผู้นำ ได้ 2. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง	1. ยังไม่สามารถสรุปได้ เนื่องจากเพิ่งเข้ามา ทำงานในองค์กร
รูปแบบการ ปฏิบัติสัมพันธ์	1. ชอบการทำงานเป็นทีม 2. ชอบการเข้าประชุม	1. ชอบการทำงานเป็น อิสระ 2. ชอบการทำงานเดี่ยว	1. ชอบการได้มีส่วนร่วม ในการทำงาน 2. ชอบให้สอนงาน มากกว่าสั่งงานแบบ เจ้านาย
การติดต่อ สื่อสาร	1. ติดต่อกันโดยพบกันเป็น ส่วนตัว 2. ติดต่อแบบพบหน้ากัน เมื่อมีโอกาสเป็นไปได้ 3. เข้ามาติดต่อกันด้วย ความเคารพต่อความสำเร็จ ของคนรุ่นนี้ 4. คาดหวังความสนใจใน อย่างเต็มที่จากผู้อื่น 5. สื่อในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารคือโทรศัพท์	1. ติดต่อสื่อสารทันที เช่น โทรศัพท์ E-mail เป็นต้น 2. เน้นการฟังตนเอง 3. งดใช้ Personal Computer, Cable TV, Video Games, Cell Phones	1. ต้องการแสดงความ คิดเห็นและได้รับการรับ 2. ทำงานหลายอย่างใน เวลาเดียวกัน 3. ต้องการเป็น ผู้ประกอบการ 4. มุ่งเน้นเป้าหมาย

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน			
ลักษณะ	เบบี้บูมเมอร์ (ระหว่างปี 2487-2507)	เจนเนอร์เรชันเอ็กซ์ (ระหว่างปี 2508-2523)	เจนเนอร์เรชันวาย (ปี 2524 เป็นต้นไป)
ปฏิกิริยา ย้อนกลับและ การให้รางวัล	1. การตอบแทนเป็นเงิน 2. การได้รับความยอมรับ นับถือ 3. การช่วยเหลือในการ วางแผนเกษียณ 4. การฝึกอบรมความรู้ ใหม่ ๆ 5. การให้ลาพักผ่อนไป เที่ยวหรือไปศึกษาต่อ โดย ยังได้รับเงินเดือน	1. ความเป็นอิสระ 2. การพัฒนาทักษะการ ทำงาน 3. การได้รับปฏิกิริยา ย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง 4. การจัดสภาพการทำงาน ที่ยืดหยุ่นและสภาพ แวดล้อมการทำงานเชิง บวก	1. การได้ปฏิกิริยา ย้อนกลับและรางวัล อย่างรวดเร็วทันใจ 2. การได้ทำงานที่มี ความหมาย 3. การได้รับโอกาสใน การพัฒนาและเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง 4. แบบอย่างที่น่าเชื่อถือ และเชิงบวก
คำพูดที่จะจงใจ ได้	1. คุณเป็นคนมีคุณค่า 2. คุณเป็นที่ต้องการ	3. จงทำมันตามวิธีของคุณ 4. จงล้มกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไปเสีย	1. คุณจะได้ทำงานกับ คนที่ฉลาดและมี ความคิดสร้างสรรค์
งานและชีวิต ครอบครัว	1. ไม่มีจุดสมดุล 2. ใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับ การทำงาน	1. มีความสมดุลในการใช้ ชีวิตและการทำงาน	1. ใช้ชีวิตให้มีความสุข ไปพร้อม ๆ กับการ ทำงาน 2. การมีสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ส่วนตัว

ที่มา: ดัดแปลงจาก Hammil (2005).

ข้อมูลบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ตั้งขึ้นเพื่อการรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรมขนาดกลางนับได้ว่าช่วงปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมานั้น มีนักลงทุนต่างประเทศ สนใจเข้าร่วมทุนสร้างองค์การที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพิ่มขึ้น นักลงทุนมีโอกาสมาเปิดตัว เพื่อการลงทุนในภาคธุรกิจยานยนต์ จากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

ดังกล่าวในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ด้านบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ จึงมีโอกาที่จะพิสูจน์ขีดความสามารถในประสบการณ์ทำงาน ซึ่งบุคลากรในแต่ละช่วงวัยทำงานมีจุดมุ่งหมาย ความมุ่งมั่นที่แตกต่างกัน เริ่มมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้แก่ตัวเอง ในการเข้าเป็นบุคลากรขององค์กรขนาดใหญ่ ทั้งนี้สิ่งที่องค์กรพบประเด็นปัญหาการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้นนั้น โดยสามารถสังเกตพฤติกรรมบุคลากรได้จากสถิติการมาปฏิบัติงานมีความถี่ในการขาดงานเพิ่มขึ้น และส่งถึงผลกระทบเรื่องอัตราการลาออกของบุคลากรมีจำนวนที่สูงขึ้น หรืออาจเรียกได้ว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาสภาวะการณ์สมองไหล และการถ่ายเลือดใหม่ในกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย

ในการนี้การจัดการทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทการทำงานเชิงรุก รวมถึงการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน เมื่อได้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการรักษาคนดี คนเก่งไว้มักจะมีการกล่าวถึงบุคลากรที่จะอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ อันหมายถึงบุคลากรเหล่านั้นจะต้องมีข้อผูกมัด (Commitment) กับองค์กร และ/หรือ มีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร และ/หรือมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่อองค์กร หากไม่เป็นเช่นนั้นคนดี คนเก่งถูกดึงตัวไปทำงานในองค์กรที่ให้แรงจูงใจการทำงานที่สูงกว่า หรือเลือกที่จะไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ แทน

จากกรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เริ่มก่อตั้งเมื่อ 31 กรกฎาคม 2539 เป็นองค์กรร่วมทุนระหว่างองค์กร ณ ประเทศเกาหลี ซึ่งเป็นองค์กรชั้นนำในระบบควบคุมคุณภาพในรถยนต์ของประเทศเกาหลี โดยผลิตสินค้าส่งมอบให้กับลูกค้าทั้งในประเทศไทย และในภูมิภาคต่าง ๆ รวมทั้งทั่วโลก กลุ่มลูกค้าหลักได้แก่ ผู้ผลิต และประกอบรถยนต์ยี่ห้อฟอร์ด และมาสด้าเป็นส่วนใหญ่ รถยนต์ยี่ห้อนิสสัน รถยนต์ยี่ห้อฮิอุซุ ทั้งสาขาในประเทศ และสาขาต่างประเทศ

เป้าหมายหลักขององค์กร

เป็นผู้นำโลกด้านผลิตภัณฑ์ระบบปรับอากาศรถยนต์ และด้านการบริการ โดยบุคลากรผู้มีความชำนาญโดยตรงรวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัย อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเชิงธุรกิจ สามารถแบ่งผลกำไรให้กับผู้ถือหุ้น และยังมีส่วนช่วยเหลือสังคมรอบข้าง อีกทั้งยังช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อมของระบบนิเวศวิทยา ซึ่งการจะไปสู่เป้าหมายหลักดังกล่าว

ค่านิยมหลักขององค์กร (Shared Values)

บุคลากร

ขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิม ได้ค้นพบแนวทางที่บุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตโดยยอดขายและกำไรขององค์กร ซึ่งมีลักษณะดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักงูใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q¹²) ที่สามารถวัดความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพื่อต้องการทราบถึงระดับความผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการ สมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

รัชนิดา ดวงศวีสวัสดิ์ (2545) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่าโดยภาพรวมผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ

ความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานธนาคารทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณค่าของงาน และด้านสัมพันธ์ภาพในงานอยู่ในระดับสูง ด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจด้านคุณค่าของงาน ความพึงพอใจด้านสัมพันธ์ภาพในงาน และความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติกรในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พัชรารภรณ์ สุขมั่งมี (2548) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จิระชัย ชมเกิด (2549) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความผูกพันโดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งความเชื่อมั่นในแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับ และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับ และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ คือความรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเช่นเดียวกัน

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทซี.พี.ดี. ซีทเบอร์ด์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมุติฐานในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ความพึงพอใจของพนักงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 325 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ นโยบาย การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ และภาพลักษณ์ของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับสูง แยกพิจารณาพบว่า ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง และความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

กนกพร ทวีพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 149 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์กร ได้แก่ อายุ และรายได้ ด้านงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ สำหรับปัจจัยด้านอายุงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในทุก ๆ ด้าน

ทศพร อมรจารุชิต (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 129 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ และระยะเวลาทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านการ

ให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

นิริวดี ไต้วัลย์ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านองค์กร ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน

ประภาพร คำฟู (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 194 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่องาน ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์กร

พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยามานาชิ อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-31 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต OPC Drum มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท ความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากร บริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) และบุคลากร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำในระดับเฉย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในภาพรวม แต่เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 191 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับความผูกพัน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพัน และ ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน

Grusky (1966 อ้างถึงใน ศศิินบุญ บุญยิ่ง, 2544, หน้า 25) ได้วิจัยกลุ่มผู้จัดการของบริษัท United Utility Corporation จำนวน 1,648 คน สรุปผลการวิจัยว่า ผู้จัดการหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าผู้จัดการชาย ซึ่งสอดคล้องกันกับผลการวิจัยของ Angel and Perry (1981 อ้างถึงใน สุกานดา สุดดีสันต์, 2540, หน้า 21) พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเคลื่อนย้ายระหว่างองค์กรมากกว่าเพศหญิง และงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน ศศิินบุญ บุญยิ่ง, 2546, หน้า 26) ที่ว่าเพศชายและหญิงมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานแห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ในขณะที่ Glisson and Duick (1988 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยในการหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานจำนวน 319 คน จากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน จำนวน 22 แห่งที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เบื่อหน่ายท้อแท้ต่องานอัตราค่าจ้างสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ สามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยพบว่าเพศชายมี

ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ Dodd-McCue และ Wright (1966 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 61) ซึ่งศึกษาพบว่า เพศชายผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เพราะเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม หรือประสบการณ์ในงานของเพศหญิงที่มุ่งเน้นบทบาททางครอบครัวมากกว่าเพศชาย ที่มุ่งเน้นบทบาทและความสำคัญของงาน จึงทำให้เพศหญิงได้รับการจูงใจที่จะผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย โดยองค์กรมีการให้รางวัลที่เป็นเงินและตำแหน่งในการประสบความสำเร็จในงาน ตามความคาดหวังของพนักงานชายได้มากกว่าเพศหญิง เพราะเพศหญิงอาจจะประสบปัญหาเพดานแก้ว (Glass Ceiling) ทำให้ไม่สามารถตอบสนองได้ตามความต้องการของเพศหญิง เพศชายจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของคนไทยที่ได้กล่าวถึงตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศกับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทุกตำแหน่งงานในแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 250 คน (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973, pp. 886-887) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) ซึ่งสูตรมีดังนี้

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

โดยที่ N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{250}{1 + 250 (0.05)^2} \\ n &= 154 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาข้างต้น จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 154 คน

ดังนั้นการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจากรายชื่อของบุคลากรทุกตำแหน่งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน จากจำนวนบุคลากร ณ เดือนพฤษภาคม 2555 จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) สอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามวัดระดับประมาณค่าความคิดเห็น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยนำแนวคิดของ Hewitt Associate มาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| 1. การผูกต่อองค์กรเป็นไปในทางบวก | ข้อที่ 1 – 6 |
| 2. การดำรงอยู่กับองค์กร | ข้อที่ 7 – 13 |
| 3. การใช้ความพยายามเพื่อองค์กร | ข้อที่ 14 – 20 |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กร
4.51 - 5.00	หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ
- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์สอดคล้องเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน
- หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น ได้ดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญญา อิงอาจ อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร
 - ดร.วทีชญ์ สุวรรณเศรษฐ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา
 - นายสมควร โพธิสาร ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และธุรการ
 - อาจารย์ทวีศักดิ์ ลีลาศ อาจารย์พิเศษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- นายชัยสิทธิ์ ธีรชนศ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และธุรการ

ทั้งนี้ได้กำหนดให้คำตอบ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่
 แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องสำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีการแทนค่าคำตอบ
 ดังนี้

คำตอบว่า สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ +1

คำตอบว่า ไม่แน่ใจ จะได้คะแนนเท่ากับ 0

คำตอบว่า ไม่สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ -1

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item-objective Congruence)
 โดยผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 5 คน (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2526, หน้า 69) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในส่วนของเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ได้แก่

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้วัดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

วิธีการแปลผล คือ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say) จำนวน
 ทั้งหมด 8 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 6 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) จำนวนทั้งหมด
 12 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 7 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร (Strive)
 จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 7 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์
 จำนวน 6 ข้อ

5. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน จำนวนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สรุปผลได้ดังนี้ โดยรวมได้ค่าเท่ากับ .841

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อส่งไปยังผู้บริหาร แผนกทรัพยากรบุคคล และธุรการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าคำตอบหรือข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบในด้านลบต่อการทำแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม ถึง 12 พฤษภาคม 2555 รวมระยะเวลา 10 วัน
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาประมวลผลจำนวน 154 คน คิดเป็น 100 %

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยใช้การคำนวณในส่วนของการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของปัจจัยประชากรศาสตร์ และกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) ในส่วนของการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร. (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

2. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการแบบ LSD

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาสรุปลงใจความหลักในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาแจกแจงหาความถี่ พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
F	แทน ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำเสนอโดยใช้รูปแบบการพรรณนาความประกอบตาราง ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน โดยมีหัวข้อการนำเสนอเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร กรณีบริษัทยานยนต์ในอุตสาหกรรม
อิสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-1 - 4-6

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 154)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	109	70.78
หญิง	45	29.22
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด
จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.78 และเป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.22

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงวัย (n = 154)

ช่วงวัย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี	24	15.58
ระหว่าง 29-43 ปี	122	79.22
ระหว่าง 44-62 ปี	8	5.19
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงวัยระหว่าง
29-43 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 79.22 รองลงมาคือ มีช่วงวัยน้อยกว่าหรือเท่ากับ
28 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.58 และมีช่วงวัยระหว่าง 44-62 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 154)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	60.39
ปริญญาตรี	47	30.52
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.09
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52 และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 154)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	10	6.49
2-4 ปี	10	6.49
5-7 ปี	45	29.22
8-10 ปี	36	23.38
10 ปีขึ้นไป	53	34.42
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-7 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.22 มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ (n = 154)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	3.90
10,000-20,000 บาท	68	44.16
20,001-30,000 บาท	40	25.97
สูงกว่า 30,000 บาท	40	25.97
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.16 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.97 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.97 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง (n = 154)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	87	56.49
หัวหน้างาน	17	11.04
เจ้าหน้าที่/ วิศวกร	28	18.18
บริหาร	22	14.29
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.49 รองลงมาคือ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ วิศวกร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say) (n = 154)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านจะแนะนำบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับ องค์กร	3.54	.923	มาก	5
2. ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรอย่างมาก	4.04	.740	มาก	3
3. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่าน ในทางที่ไม่ดี	3.70	.908	มาก	4
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากร ขององค์กรนี้	4.08	.821	มาก	2
5. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับ เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	2.56	1.009	ปานกลาง	6
6. ท่านเห็นว่าองค์กรมีศักยภาพและโอกาสเติบโต ทางธุรกิจ	4.11	.728	มาก	1
รวม	3.64	.464	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 ท่านเห็นว่าองค์กรมีศักยภาพและโอกาสเติบโตทางธุรกิจ ($\bar{X} = 4.11$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.08$) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรอย่างมาก ($\bar{X} = 4.04$), ประเด็นข้อที่ 3 ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ($\bar{X} = 3.70$) และประเด็นข้อที่ 1 ท่านจะแนะนำบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีกร่วมวิพากษ์วิจารณ์
องค์กรในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) (n = 154)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับที่
7. ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ องค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า	3.46	1.011	ปานกลาง	5
8. ท่านเห็นว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ ค่าตอบแทน (ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน) สูงกว่าท่านจะไป ทำงานกับองค์กรใหม่ทันที	3.62	1.037	มาก	3
9. ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากองค์กร ไม่มีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ	3.71	1.047	มาก	2
10. ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ ท่านมี	3.08	1.088	ปานกลาง	6
11. ท่านเห็นว่าเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและ เป็นธรรม	2.64	1.095	ปานกลาง	7
12. ท่านเห็นว่าการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน	3.53	.944	มาก	4
13. ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร	3.75	.737	มาก	1
รวม	3.39	.491	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-8 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 13 ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ประเด็นข้อที่ 9 ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากองค์กร ไม่มีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ ($\bar{X} = 3.71$) ประเด็นข้อที่ 8 ท่านเห็นว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน (ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน) สูงกว่าท่านจะไปทำงานกับองค์กรใหม่ทันที ($\bar{X} = 3.62$) และประเด็นข้อที่ 12 ท่านเห็นว่าการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 7 ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้องค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.46$) ประเด็นข้อที่ 10 ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมี ($\bar{X} = 3.08$) และประเด็นข้อที่ 11 ท่านเห็นว่าเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Strive) (n = 154)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปล	
			ความหมายระดับ	ลำดับที่
14. ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยาก แต่ไม่เกินความพยายามของท่าน	3.78	.850	มาก	5
15. ท่านเห็นว่าบ่อยครั้งที่ผลงานของท่านมีคุณภาพดีแต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.27	.997	ปานกลาง	6
16. ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	4.19	.724	มาก	3
17. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท	4.05	.782	มาก	4

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับที่
18. ท่านพยายามเอาชนะปัญหา และอุปสรรคใน การทำงาน	4.23	.684	มาก	2
19. ท่านได้ทุ่มเทและพยายามทุกทาง เพื่อให้งานที่ รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.25	.698	มาก	1
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.18	1.150	ปานกลาง	7
รวม	3.85	.514	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 19 ท่านได้ทุ่มเทและพยายามทุกทาง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ประเด็นข้อที่ 18 ท่านพยายามเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) ประเด็นข้อที่ 16 ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุ
เป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$) ประเด็นข้อที่ 17 ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศ
แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 4.05$) และประเด็นข้อที่ 14 ท่าน
เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยาก แต่ไม่เกินความพยายามของท่าน ($\bar{X} = 3.78$)
ตามลำดับ

และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ประเด็นข้อที่ 15 ท่านเห็นว่าบ่อยครั้งที่ผลงานของท่านมีคุณภาพดีแต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของ
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.27$) และประเด็นข้อที่ 20 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่า
จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (n = 154)

ประเด็น	\bar{X}	SD	แปล	
			ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say)	3.64	.464	มาก	2
2. ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay)	3.39	.491	ปานกลาง	3
3. ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร (Strive)	3.85	.514	มาก	1
รวม	3.63	.366	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร (Strive) ($\bar{X} = 3.85$) และประเด็นข้อที่ 1 ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say) ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) ($\bar{X} = 3.39$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของช่วงวัยกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการพูดถึงองค์กร ทางบวก (Say)	ระหว่างกลุ่ม	1.133	2	.567	2.690	.071
	ภายในกลุ่ม	31.815	151	.211		
	รวม	32.949	153			
ด้านการดำรงอยู่กับ องค์กร (Stay)	ระหว่างกลุ่ม	1.005	2	.503	2.119	.124
	ภายในกลุ่ม	35.812	151	.237		
	รวม	36.817	153			
3. ด้านการใช้ความ พยายามเพื่อองค์กร (Strive)	ระหว่างกลุ่ม	.135	2	.068	.254	.776
	ภายในกลุ่ม	40.264	151	.267		
	รวม	40.400	153			
โดยรวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.139	2	.069	.515	.599
	ภายในกลุ่ม	20.343	151	.135		
	รวม	20.482	153			

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงวัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย โดยสรุปภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 4-12 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ
1. การส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กร	19
2. การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	8
3. บรรยากาศในการทำงาน	7
4. การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร	5

จากตารางที่ 4-12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้ การส่งเสริมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กร (ความถี่ = 19) การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 8) บรรยากาศในการทำงาน (ความถี่ = 7) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร (ความถี่ = 5) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์วิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
- การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 154 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ โดยเครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ **ระดับอายุ** ระดับการศึกษา จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานของ **ผู้ตอบแบบสอบถาม** ซึ่งได้แก่ ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ **ประสบการณ์ในการทำงาน** จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ **การผูกพันต่อองค์กร** ของบุคลากร โดยนำแนวคิดของ Hewitt Associate มาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม คำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| 1. การพูดต่อองค์กรเป็นไปในทางบวก | ข้อที่ 1 - 6 |
| 2. การดำรงอยู่กับองค์กร | ข้อที่ 7 - 13 |
| 3. การใช้ความพยายามเพื่อองค์กร | ข้อที่ 14 - 20 |

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทาง **การปรับปรุง** การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้ **ผู้เชี่ยวชาญ** จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถาม **ความเหมาะสม** ของการใช้ภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดย

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50- 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.50 จะทำการพิจารณาปรับปรุงโดยตัดทิ้งไป ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังนี้

แบบสอบถามการความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 6 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามการความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่กับองค์กรจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 7 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามการความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กรจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 7 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 7 ข้อ

หลังการหาค่า IOC ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ตามวิธีการของครอนบาช ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สรุปผลได้ดังนี้

แบบสอบถามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

แบบสอบถามบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .970

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีรายละเอียดสรุปดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละเพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. ข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงสถิติเชิงอนุมาน One-way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการแบบ LSD

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ด้วยการจับประเด็นสำคัญที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อสรุปใจความหลักในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาเสนอแนะ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ในทุกตำแหน่งงาน กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีผลสรุปดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 70.78 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-43 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 79.22 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.39

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.16 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.49

2. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร (Strive) ($\bar{X} = 3.85$) และประเด็นข้อที่ 1 ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say) ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) ($\bar{X} = 3.39$)

2.1 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก (Say) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 ท่านเห็นว่าการผูกพันมีศักยภาพและโอกาสเติบโตทางธุรกิจ ($\bar{X} = 4.11$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับ

ผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.08$) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรอย่างมาก ($\bar{X} = 4.04$) ประเด็นข้อที่ 3 ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ($\bar{X} = 3.70$) และประเด็นข้อที่ 1 ท่านจะแนะนำบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับองค์กร ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีกร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ ($\bar{X} = 2.56$)

2.2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 13 ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ประเด็นข้อที่ 9 ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากองค์กรไม่มีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ ($\bar{X} = 3.71$) ประเด็นข้อที่ 8 ท่านเห็นว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน (ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน) สูงกว่าท่านจะไปทำงานกับองค์กรใหม่ทันที ($\bar{X} = 3.62$) และประเด็นข้อที่ 12 ท่านเห็นว่าการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 7 ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้องค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.46$) ประเด็นข้อที่ 10 ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี ($\bar{X} = 3.08$) และประเด็นข้อที่ 11 ท่านเห็นว่าเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.64$) ตามลำดับ

2.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Strive) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 19 ท่านได้ทุ่มเทและพยายามทุกทาง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.25$) ประเด็นข้อที่ 18 ท่านพยายามเอาชนะปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) ประเด็นข้อที่ 16 ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$), ประเด็นข้อที่ 17 ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 4.05$) และประเด็นข้อที่ 14 ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยาก แต่ไม่เกินความพยายามของท่าน ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ประเด็นข้อที่ 15 ท่านเห็นว่าบ่อยครั้งที่ผลงานของท่านมีคุณภาพดีแต่กลับไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.27$) และประเด็นข้อที่ 20 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

3. ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และประเด็นข้อที่ 1 ด้านการพูดถึงองค์กรทางบวก ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่จะแตกต่างจากงานวิจัยของ รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความผูกพัน โดยรวมในระดับปานกลางทุกด้าน

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยามานาชิ อิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในภาพรวม แต่เพศอายุ ระดับการศึกษา หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและ

อัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม และยังคงสอดคล้องกับ วุฒิรัตน์ อุณจิตติ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับความผูกพัน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพัน และไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน และทศพร อมรจารุชิต (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ และระยะเวลาทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรอันสำคัญ ที่มีความต้องการหลากหลายและมีความแตกต่างกันดังเช่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรสร้างจุดแข็งของความหลากหลายของบุคลากร ให้สอดคล้องต่อการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ควรมีความยึดมั่นผูกพันในการบริหารความหลากหลาย (Leadership Commitment) และขับเคลื่อนการบริหารงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคล ด้านแรงงานสัมพันธ์ อันนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่สอดคล้องต่อการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร และมีจริยธรรมองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การรักษาบุคลากร การรักษาความ

สมคูลของเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ของบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน เพื่อจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ของทุกเชื้อชาติ โดยสร้างคุณค่าส่วนบุคคลผ่านวัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรมีการจัดการที่ดีแล้ว องค์กรอาจได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนการดำรงอยู่ และเติบโตในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างยั่งยืนต่อไป

จากประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า องค์กรควรมีการศึกษา พิจารณาปรับปรุงกลไกของระบบการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สำคัญต่อความโปร่งใส และมีความเป็นธรรม เชื่อถือได้ เพื่อเกิดการยอมรับของบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องต่อเป้าหมาย และวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาเสริมสร้างให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยองค์กรควรพิจารณาจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรที่ปีละ 1 ครั้ง โดยนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมาพิจารณาตัดสินใจในการพัฒนาปรับปรุงขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจได้ตรงตามที่ลักษณะบุคลากร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่รับผิดชอบ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงานการที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม เสมือนการเป็นตัวแทนบุคลากร เพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิติหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกับบรรยากาศในองค์กร แม้นในยามวิกฤตที่ต้องเปลี่ยนแปลงควบคู่กับสภาพปัญหาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ด้วยการตรวจสอบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการร่วมงานกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา การวางแผนในการผลิตอย่างเหมาะสมกับเวลาทำงานที่มีอย่างจำกัด รวมทั้งการประสานงานกับลูกค้า ซึ่งกลุ่มดังกล่าวล้วนมีผลต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

การสร้างองค์กรความสุขจะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ทางด้านจิตใจ จำเป็นต้องสรรหากิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกดี ๆ ต่อกันระหว่างบุคลากรและองค์กรอย่างมีส่วนร่วม ลด

ความขัดแย้ง การสื่อสารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นยิ่ง ซึ่งลักษณะทั่วไปของภายในองค์กรเป็นการสื่อสารนโยบาย แบบ Top Down กล่าวคือจะค่อย ๆ ลดระดับลงมาจึงมีผลให้การสื่อสารมาสู่บุคลากรระดับล่างสุด มีการคลาดเคลื่อนหรือล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้นควรพิจารณาปรับปรุงการสื่อสารให้สอดคล้องต่อบรรยากาศในการทำงาน แบบครบวงจร หรือแบบ 360 องศา

แนวทางตามข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีความหลากหลายในองค์กร ซึ่งองค์กรจะสามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นเพื่อสร้างความพร้อมได้อย่างดีในเชิงบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพองค์กร ให้มีความพร้อมในการแข่งขันในเวทีระดับสากล ได้อย่างยั่งยืน องค์กรควมให้ความสำคัญและศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยวัดผลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่มีผลต่อกิจกรรมต่าง ๆ อันได้มาซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย จัดกิจกรรมโดยเชื่อมโยงเรื่องความสุขในการทำงานให้กับทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มเพศหญิง กลุ่มเพศชาย กลุ่มคนข้ามเพศ กลุ่มต่างเชื้อชาติ อย่างเท่าเทียม และมีความเสมอภาค เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ในการเตรียมความพร้อมในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำหรับในการวิจัยครั้งต่อไปควรปรับให้มีการวิจัยในด้านอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างขีดความสามารถ โดยมุ่งเน้นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาความหลากหลายของคนเก่งคนดีให้มีศักยภาพเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต อันนำไปสู่องค์กรที่เข้มแข็ง ในภาคบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมแปรด้านความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น เพื่อประโยชน์และแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป อันนำมาซึ่งแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารงานค่าจ้าง การจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ แนวทางการสร้างคนเก่ง คนแกร่ง โดยได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า เสมือนเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และออกแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน (Knowledge Worker) ตลอดจนศึกษาแนวทางการธำรงรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ (Retention)

4. การศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป รวมถึงการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่แท้จริง และสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกพร ทวีพัฒน์. (2551). ความผูกพันต่องานของพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 1(1)*, 36-47.
- กฤษวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง. (2547). ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. ค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทศพร อมรจารุจิต. (2551). ความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธิวดี ไต้วัลย์. (2551). ความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิเวศน์ ธรรมะ. (2553). *GEN B, GEN X, GEN Y: The Power of Generation*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://guru-marketing-thailand.blogspot.com/2009/05/gen-b-gen-x-gen-y-power-of-generation.html>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญ โฉนันทพงษ์. (2526). *การวัดและประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 3(2), 25.

- ประภาพร คำฟู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศพันธ์. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ นโยบายขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศธร ไทยประเสริฐ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท โกลบอล ยูทิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2553). คนเก่งรักองค์กร องค์กรรักคนเก่ง. วารสาร *Productivity World* เพื่อการเพิ่มผลผลิต, 15(84), 80-84.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น. การศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- พัชรารณณ์ ศุภมั่งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วุฒิรัตน์ อุ้นจิตติ. (2551). ความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศศิณบุญ บุญยิ่ง. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิวะพร เกิดกฤษฐานนท์, นวพร เอื้อวงศ์อภิชาติ และธนศ วชิรปราการสกุล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกา วสารัญญ.(2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ, 7 (14), 45-50.
- สมชื่น นาคพลัง และวิรดี โกมุทีวงษ์. (2547). ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเวลต์ – แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหาร สำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพ, 27(3), 10-16.
- สุกานดา สุกคติสันดี. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์พานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพ, 27(3), 30-31.

อภิชัย ศรีเมือง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), 36.

อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทซี.พี.ดี. ซีทเบอร์ด์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

AlphaMeasure's Reporting System. (2008). Retrieved November 11, 2009, from <http://alphameasure.com/reporting.html>

Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 4(December), 535-546.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harpar & Row.

Gallup Organization. The Gallup Path to Business Performances". Retrieved June 20, 2012, from <http://www.gallupconsulting.com/content/?ci=1528>

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). In *Organization: Understanding and Managerial the Human Aide of Work*. New York: Allyn and Baron.

Hall, D., & Slocum, J.W. (1979). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15, 176-190.

Hammill, G. (2005). *Mixing and Managing Four Generations of Employee FDU Magazine*. Retrieved March 10, 2012, from <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>

Herbert, A. J., (1976) *Principles of Guidanc* (6th ed). New Delhi: Tara McGraw-Hill Publishing.

Hewitt Associate. (2004). *Employee Engagement*. Retrieved February 18, 2012, from <http://www.was4.hewitt.com>

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment . *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.

ISR survey. (2004). *Creating competitive advantage from your employees: A global study of employee Engagement*. Retrieved March 10, 2012, from <http://www.ISRINSIGHT.com>

Marketteer. (2552). *Gen B Lifestyle Marketing*. Retrieved June 20, 2012, from http://www.marketeer.co.th/inside_detail.php?inside_id=7543

Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers R. M. (1983). *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- National Master. (2010). *Thailand Population Pyramid for 2010*. Retrieved June 20, 2012, from http://www.nationmaster.com/country/th/Age_distribution
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior; Human Behavior at Work*. (9th ed). New York: McGraw - Hill
- Porter, L. W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(2), 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971, June). Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(77), 46-49.
- Steers, R. M. and Porter, L.W. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3th ed). New York: McGraw-Hill.
- The Institute for Employment Studies. (2004). *The Driver of Engagement*. Retrieved 3 March, 2012, from <http://www.employment-studies.co.uk>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



ที่ ศร ๒๖๐๓.๑/ ๐๕๗๖

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีนี้ระดับบัณฑิตศึกษา คือนางสาวพวงมา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๖ ได้รับอนุมัติให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของบริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละช่วงวัย กรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แนวทางที่ตอบสนองต่อปัจจัยด้านอื่นอย่างสอดคล้องกัน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร อันนำมาซึ่งการบริหารจัดการในองค์กรในยุคปัจจุบัน หรือการหาเครื่องมือเพื่อผู้สร้างและบริหารความผูกพันของบุคลากร ตลอดจนแนวทางการธำรงรักษามูลค่าที่ดี และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 : ข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี
 () ระหว่าง 29 – 43 ปี
 () ระหว่าง 44– 62 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 2 ปี () 2-4 ปี
 () 5-7 ปี () 8-10 ปี
 () 10 ปีขึ้นไป

2. รายได้ (รวมต่อเดือน)

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () สูงกว่า 30,000 บาท

3. ตำแหน่งงาน

- () ปฏิบัติการ (Operator, Technician, Lead Technician, Sr. Lead Technician)
 () หัวหน้างาน (Lead Operator, Sr. Lead Operator, Foreman, Sr. Forman, Superintendent)
 () เจ้าหน้าที่/วิศวกร (Staff, Engineer, Sr. Staff, Sr. Engineer)
 () บริหาร (Asst. Mgr., Manager, DGM, GM)

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 4 หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ | 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | |

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพูดถึงองค์กรทางบวก (Say)					
1. ท่านจะแนะนำบุคคลภายนอกให้มาทำงานกับองค์กร					
2. ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์กรอย่างมาก					
3. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี					
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กรนี้					
5. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ					
6. ท่านเห็นว่าองค์กรมีศักยภาพและโอกาสเติบโตทางธุรกิจ					
การดำรงอยู่กับองค์กร (Stay)					
7. ท่านปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้องค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า					
8. ท่านเห็นว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน (ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน) สูงกว่าท่านจะไปทำงานกับองค์กรใหม่ทันที					
9. ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากองค์กรไม่มีสิ่งผูกมัดให้ท่านทำงานต่อไปอย่างมั่นใจ					
10. ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมี					
11. ท่านเห็นว่าเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					

ส่วนที่ 4 : กรุณาให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศษ ๒๒๐๓.๑/๖๐๕๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตระเหในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ทวีศักดิ์ ลีลาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวพจนา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๖ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของ
บริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมี
ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีศักดิ์ ลีลาศ)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๕๕๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน นายชัยสิทธิ์ ภิธรเนศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวพจนา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๗๐๖ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของ บริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชณี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๖๐๕๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.สกลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน นายสมควร โพธิสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวพจนา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๖ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของ บริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงทหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณี คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี งามทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

ที่ ศธ ๒๖๐๓.๑/๑๐๕๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วทีญญ สุวรรณเศรษฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวพจนนา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๗๐๖, นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของ บริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมี ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๓

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

347778

76

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๑๐๕๕๑



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวพจนา สายนภา รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๗๐๖ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากร ของ
บริษัทชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมี
ดร.พรรัตน์ แสงคงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๙๐๙๘ ๗๑๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙