



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค
จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT THE
SUMMIT LAEMCHABANG AUTO BODY WORK

อนรรดี ฤทัยธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง ไอที บอดี
เวิร์ค จำกัด



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES
AT THE SUMMIT LAEMCHABANG AUTO BODY WORK



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2019

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค

จำกัด

ของ

อนรรติ ฤทัยธรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.รลิตา สังข์บุญนาคน)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุลตตา)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
ผู้วิจัย	อนุรดี ฤทัยธรรม
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. รสिता สังข์บุญนาคน

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงาน จำนวน 308 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 39 – 45 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานในสายปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจภายใน, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยบทบาทผู้นำ, ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร, ชัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

Title	FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT THE SUMMIT LAEMCHABANG AUTO BODY WORK
Author	ANURADEE RHUTHAITUM
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Assistant Professor Rasita Sangboonnak

The purpose of this research is to study the factors affecting the organizational engagement of employees at The Summit Laemchabang Auto Body Work Co.,Ltd. The Samples of this research consisted of three hundred and eight. The results of this research were as follows : the majority of respondents were male, aged between thirty-nine and forty-five years old, married or living together, holding a lower high school diploma or equivalent, a position of practitioner level employees and having a work duration of work two to ten years, Intrinsic motivation Factors, Working environment Factors, Leadership role Factors, Opportunities for personal growth Factors and Organizational Commitment at a high level. The Results of hypotheses testing were as follows : The factors affecting organization engagement in terms of achievement and work safety affected organizational engagement at a statistically significant level of 0.05 and recognition, job characteristics, responsibility, equipment and work facilities, participation in decision making, job design, development of human potential, salary and rewards affecting organizational engagement at a statistically significant level of 0.01.

Keyword : Intrinsic motivation Factors, Working environment Factors, Leadership role Factors, Opportunities for personal growth Factors, Organizational Commitment, Summit Laemchabang Auto Body Work Co.Ltd

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร. รลิตา สังข์บุญนาค อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่สละเวลาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร. ระพีพรรณ พิริยะกุล และ รศ. สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นประธานและกรรมการในการสอบปริญญานิพนธ์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือประกอบกับประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านและเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือพร้อมกับให้คำแนะนำในด้านข้อมูลต่างๆ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมบั่ง ไอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ที่ให้ความกรุณาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจตลอดมา จนเกิดความสำเร็จในการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

อนุรดี ฤทัยธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
บทที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	12
ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์	12
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	17

ความหมายของแรงจูงใจ	17
ประเภทของแรงจูงใจ	19
กระบวนการจูงใจ	20
ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์	21
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเสริมแรง	23
ทฤษฎีความคาดหวัง Victor H. Vroom	25
ทฤษฎีแรงจูงใจของ Douglas McGregor	26
ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer s ERG)	27
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory)	28
ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland	28
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของ Armstrong	30
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	32
มิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	34
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ	39
ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ	39
ลักษณะของบทบาทผู้นำ	40
ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)	41
ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)	42
ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Leadership)	43
แนวคิด 3-D Management Style	43
แนวคิดบทบาทผู้นำ ทฤษฎี Z (Ouchi's Theory Z)	44

แนวคิดบทบาทผู้นำแบบ Life – Cycle Theories.....	45
แนวคิดบทบาทผู้นำ ของ Armstrong	46
แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	47
ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน	47
ขั้นของการพัฒนาการทำงาน	48
ประเภทของความก้าวหน้าในสายอาชีพ	49
องค์ประกอบความก้าวหน้าในการ	50
แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	53
ความหมายของความผูกพันในองค์กร	53
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	54
องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร	56
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	68
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	68
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	68
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	69
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
การจัดกระทำข้อมูล.....	76

การวิเคราะห์ข้อมูล	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	82
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	99
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	116
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	118
อภิปรายผลการศึกษา	122
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	130
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	141
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ	150
ภาคผนวก ค หนังสืออนุเคราะห์ข้อมูลเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	152
ประวัติผู้เขียน	154

สารบัญตาราง

หน้า

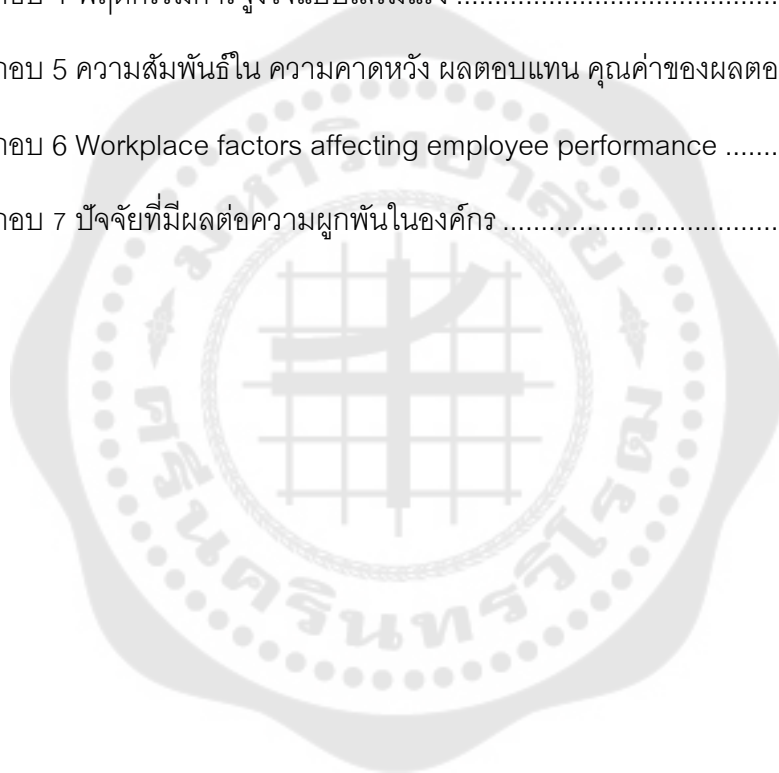
ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตาราง 2 เกณฑ์ทางประชากรศาสตร์	13
ตาราง 3 การจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์เพื่อจูงใจให้ทำงาน.....	23
ตาราง 4 รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3-D Management Style	43
ตาราง 5 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน	84
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงจูงใจภายใน ด้านความสำเร็จในงาน	87
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงจูงใจภายในด้าน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	88
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงจูงใจภายใน ด้าน ลักษณะงาน	89
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงจูงใจภายใน ด้าน ความรับผิดชอบต่องาน	90
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน.....	91
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	92
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	93
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการออกแบบงาน	94

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	96
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล	97
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด	98
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression	100
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของ บุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	101
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression	103
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	104
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression	106
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	107

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยบทบาทผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	110
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยบทบาทผู้นำกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	111
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การ วิเคราะห์ Multiple Regression.....	113
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของ บุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดย ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	114
ตาราง 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	116

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 กระบวนการวิจัย.....	20
ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการของมนุษย์.....	21
ภาพประกอบ 4 พฤติกรรมการวิจัยแบบเสริมแรง	24
ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ใน ความคาดหวัง ผลตอบแทน คุณค่าของผลตอบแทน	26
ภาพประกอบ 6 Workplace factors affecting employee performance	36
ภาพประกอบ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร	59



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมือง ภัยทางธรรมชาติ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารจัดการในองค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4'Ms ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยในแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุดิบที่ดี และราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี จะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานในระยะยาวได้ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557)

ทรัพยากรบุคคลถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ย่อมจะมีการดูแล รักษา ที่ทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทในการทำงานและพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร แต่ในทางกลับกันองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญหรือใส่ใจต่อบุคลากรภายในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้สึที่ดีกับองค์กร ไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเทและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะออกไปแสวงหาองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ในการที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่าง ๆ รวมทั้งผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลง เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอดต่อกระบวนการทำงาน และหากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็ยิ่งจะทำให้องค์กรเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายและยิ่งไปกว่านั้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลงและขาดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในที่สุด (ณปภัช นาคเจือทอง, 2552)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่การแข่งขันทางธุรกิจต้องตัดสินใจด้วยคุณภาพของบุคลากร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลงอีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กรนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยตัวแปรหลายอย่าง และปัจจัยที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ ทั้งนี้การจูงใจจะช่วยในการหล่อหลอมจิตใจของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปตามทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งแรงจูงใจภายใน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทผู้นำและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ดี ก็จะสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบของความสำเร็จของงานและสมรรถนะของบุคลากรได้ ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ไทยมีสถานะเป็นผู้ส่งออกชิ้นส่วนอันดับ 1 ใน อาเซียน (เป็นอันดับ 1 ในอาเซียนทั้งการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์) และเป็นอันดับ 14 ของโลก (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารหอสมสิน, 2562) รวมทั้งยังได้รับการส่งเสริมจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อพัฒนาการลงทุนใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นพื้นที่ลงทุนของคริสต์เตอร์อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560) ส่งผลให้พนักงานซึ่งเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเติบโตของบริษัทที่ต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จได้

บริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2537 เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายในนิคมอุตสาหกรรมแหลมชบั้ง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับความต้องการด้านชิ้นส่วนยานยนต์ และ ตัวถังรถยนต์ของลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของกลุ่มบริษัท ชัมมิท ตลอด 30 ปี ด้วยความสามารถ และศักยภาพในการผลิตแม่พิมพ์เป็นของตัวเอง รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี และคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เป็นผู้นำด้านการผลิตชิ้นส่วน และตัวถังรถยนต์ของประเทศไทย โดยทุก ๆ โรงงานของกลุ่มบริษัทชัมมิท ได้ผ่านการรับรองคุณภาพ ISO/TS 16949:2009 ซึ่งเป็นระบบมาตรฐานล่าสุดในอุตสาหกรรม

ยานยนต์และชิ้นส่วน จนได้รับการขนานนามว่าเป็น Detroit of Asia ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,093 คน จากบุคลากร จำนวน 8 แผนก ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด, 2561)

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ได้มีเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและวางแผนในการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต
2. เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
4. ผู้ที่สนใจศึกษาสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้นำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ชัมมิท แผลมฉบัง ไอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด รวมจำนวนพนักงาน 1,093 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล : ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ชัมมิท แผลมฉบัง ไอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด จากจำนวนประชากร ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) และกำหนดความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 293 คน ผู้วิจัยได้สำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามไม่สมบูรณ์เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 5 % เท่ากับ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 308 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แผลมฉบัง ไอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด แยกตามรายแผนก ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

แผนก	จำนวน (คน)	สัดส่วนเมื่อเทียบกับประชากร ทั้งหมด (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายผลิต	750	68.62	211
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	22	2.01	6
ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ	70	6.4	20
ฝ่ายซ่อมบำรุง	95	8.69	27
ฝ่ายบัญชี	22	2.01	6
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	56	5.12	16
ฝ่ายวิศวกรรม	66	6.04	19
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	1.1	3
พนักงานรวม	1,093	100	308

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample random Sampling) โดยการจับฉลากจากหมายเลขพนักงานจนได้ตามจำนวนพนักงานในแต่ละแผนกที่ได้เลือกไว้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.1.2 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

1.1.3 ด้านลักษณะงาน

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1 ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.2.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

1.3 ปัจจัยบทบาทผู้นำ

1.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3.2 ด้านการออกแบบงาน

1.4 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล

1.4.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน

1.4.2 ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท

ซัมมิท แหลมอบบัง ไอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
2. พนักงาน หมายถึง พนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
3. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งผลักดัน ไม่ว่าจะเป็น เจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้แก่

3.1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด สามารถทำปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่ในการทำงานจนกว่าจะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ สำเร็จ ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้เวลาในการทำงานจนสำเร็จด้วยระยะเวลาที่เหมาะสม

3.2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ได้แก่ ได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ อยู่เสมอ ได้รับการยอมรับนับถือจนได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่พนักงานคนอื่น และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการช่วยเสนอแนะและแก้ไขปัญหา

3.3. ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะ หรือหน้าที่ของงานที่พนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด รับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิ มีการประสานงานกับหลายๆ ฝ่าย มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

3.4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นๆ จนประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีการติดตามงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถจัดลำดับการทำงาน จากการประเมินความเร่งด่วนของงานที่จะนำส่งได้

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ประกอบด้วย

4.1 ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้แก่ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีลานกิจกรรมเพื่อนันทนาการ เช่น สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน สามารถประสานงานการทำงานได้หลายรูปแบบ เช่น Line e-mail โทรศัพท์ และมีโรงอาหาร ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กร

4.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานโดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน ฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี ตรวจสอบสภาพประจำปีแก่พนักงาน มีถังดับเพลิงตามอาคารที่เพียงพอ เมื่อเกิดกรณีไฟไหม้ และมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ

5. ปัจจัยบทบาทผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในการขับเคลื่อนงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

5.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานบริษัทชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ร่วมตัดสินใจงานที่ต้องแก้ไขปัญหที่เร่งด่วน นำข้อคิดเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในองค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม ยอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก และมีการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์

5.2 ด้านการออกแบบงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณางานรายละเอียดงาน วิธีการ และความสัมพันธ์ของงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จปริมาณงาน ที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการออกแบบและจัดระบบงานที่ง่าย

และลดการซ้ำซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน มีการควบคุมงานที่ท่านปฏิบัติอย่างใกล้ชิด และมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

6. ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลตอบแทนจากการทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงานจนประสบความสำเร็จของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ประกอบด้วย

6.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน หมายถึง การส่งเสริมและกระตุ้นศักยภาพภายในของพนักงานบริษัทชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ได้แก่ สนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาดูงานจากภายนอก มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม และเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก

6.2 ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนและสิ่งของที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น มอบรางวัลเกียรติบัตรพนักงานดีเด่น และเงินพิเศษ และมีการตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณประจำปี

7. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงทัศนคติความรู้สึกรักของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว ความรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ก็ยังคงต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ

8. สายปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานบริษัทชัมมิต แหลมฉบั๋ง ออโต บอดี เวอร์ค จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศที่ใช้ในการผลิต การซ่อมแซม ควบคุม และดำเนินการผลิตแต่ตั้งการนำวัตถุดิบเข้าจนกลายเป็นสินค้าและบริการ ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ

9. สายสำนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทซัมมิต แหลมฉบั๋ง โฮโต บอดี เวอร์ค จำกัด ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเอกสาร การเงินการบัญชี การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบัญชี

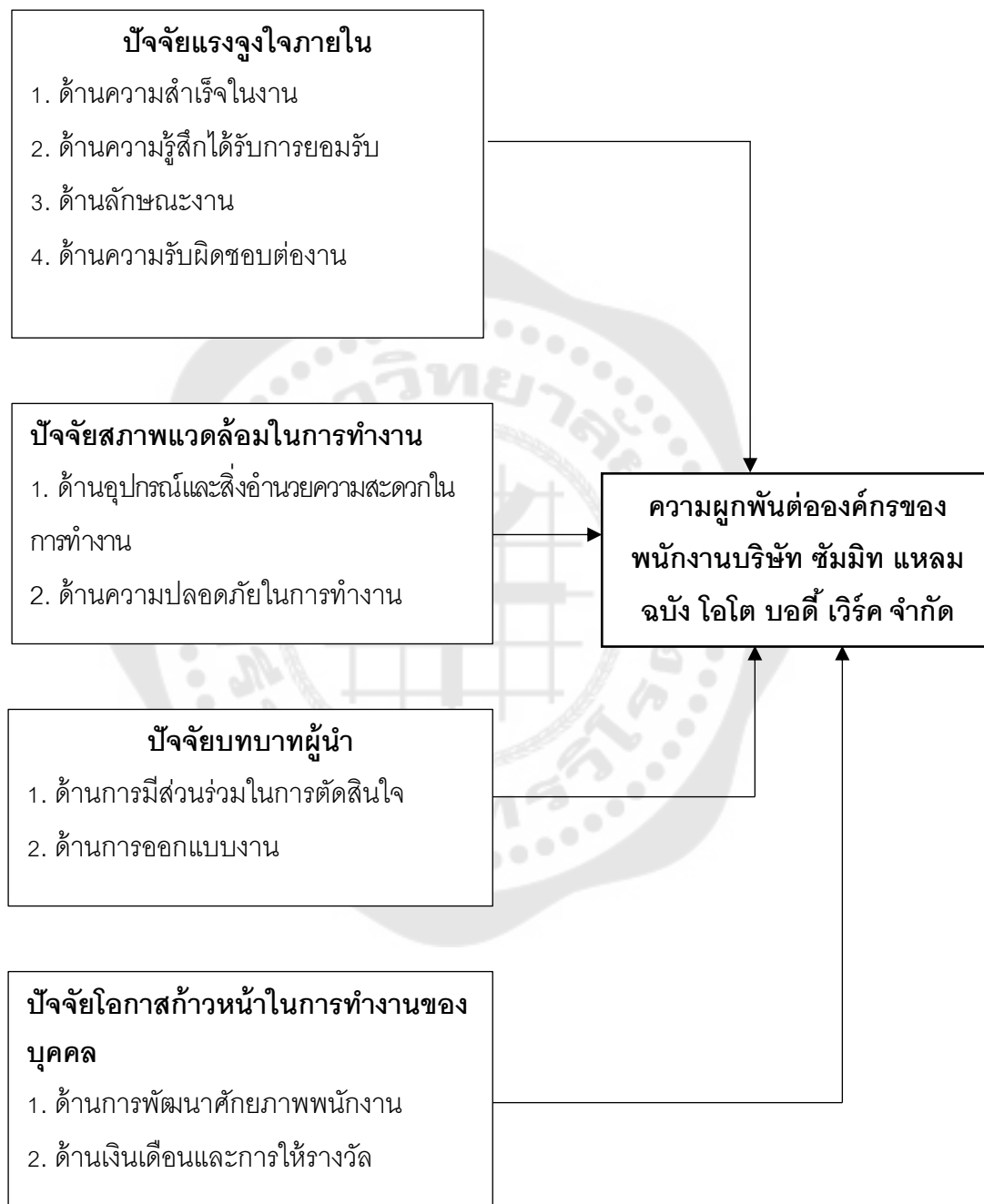
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซัมมิต แหลมฉบั๋ง โฮโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีกรอบแนวคิด ดังนี้



ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

3. ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

4. ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

บทที่ 2

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉับ โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ
5. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน
6. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิต แหลมฉับ โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักส์วัฒน์ ศุภผลกุลนันท์ (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นลักษณะของส่วนแบ่งทางการตลาด เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เป็นต้น การแบ่งส่วนทางประชากรศาสตร์ดังกล่าว จะมองเห็นถึงพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถเป็นตัวสะท้อนให้เกิดการพัฒนารูปแบบสินค้าและบริการ ให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2549) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการแบ่งกลุ่มผู้บริโภค ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. แบ่งโดยพิจารณาจากความเป็นชายหรือหญิง (Segmentation by gender) เป็นการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการซื้อสินค้าหลายชนิดของหญิงและชายนั้นมีความแตกต่างกัน

2. การแบ่งโดยพิจารณาจากอายุ (Segmentation by age) กล่าวคือ อายุส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคให้มีความแตกต่างกัน เนื่องจากความจำเป็นหรือความสนใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

3. แบ่งโดยพิจารณาจากช่วงวงจรชีวิต (Segmentation by Life cycle) เป็นกลุ่มวัยเด็ก วัยรุ่น วัยทำงาน วัยผู้ใหญ่ เป็นต้น เนื่องจากคนในแต่ละช่วงชีวิตล้วนมีความต้องการสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างกัน

4. แบ่งโดยใช้รายได้ (Segmentation by income) เป็นปัจจัยสำคัญที่นักการตลาดนิยมใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างกัน รายได้เป็นปัจจัยที่กำหนดอำนาจการซื้อของผู้บริโภค แต่ผู้บริโภคก็ล้วนต้องการสินค้าและบริการทั้งหมด มิใช่จำกัดเพียงแค่คนที่มีรายได้สูง หากแต่บางกิจการที่มีขนาดใหญ่ต้องการผู้บริโภคจำนวนมากเพื่อซื้อสินค้าและบริการของกิจการ นักการตลาดจึงต้องมีการพิจารณารายได้เฉลี่ยของประชากรในท้องถิ่นนั้น ๆ เพราะสามารถชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการซื้อและส่งผลกระทบต่อปริมาณการซื้อด้วย

วารุณี ตันติวงศ์วานิชและคณะ (2552) กล่าวถึงลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นตัวแปรทางด้านการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันในลักษณะต่างๆ ของผู้บริโภค ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว วัฏจักรครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ซึ่งนิยมนำมาใช้แบ่งส่วนทางการตลาดมากที่สุด โดยแบ่งออกได้ ดังนี้

ตาราง 2 เกณฑ์ทางประชากรศาสตร์

เกณฑ์ทางประชากรศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
เพศ	ชาย หญิง
อายุ	ต่ำกว่า 6 ปี, 6-11 ปี, 12-19ปี, 20-34ปี, 50-64 ปี และ 65 ปีขึ้นไป
ขนาดครอบครัว	1-2 คน 3-4 คน 5 คนขึ้นไป
วัฏจักรครอบครัว	โสด, แต่งงานแล้ว, แต่งงานแล้วมีบุตร, หย่าร้าง
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท 20,000-30,000 บาท 30,000-50,000 บาท 50,000-100,000 บาท และรายได้สูงกว่า 100,000 บาท

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์ทางประชากรศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย
อาชีพ	นักศึกษา คนงาน ชาวไร่ชาวนา ผู้บริหาร ข้าราชการ
การศึกษา	ไม่ได้ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. อนุปริญญา ปวส.ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
ศาสนา	พุทธ คริสต์ อิสลาม ฮินดู
เชื้อชาติ	ไทย จีน อินเดีย มอญ อเมริกัน ยุโรป
สัญชาติ	ไทย จีน อเมริกัน ยุโรป
ช่วงวัย	วัยเด็ก วัยรุ่น วัยกลางคน สูงวัย

ที่มา : วารุณี ดันติวงศ์วานิช และคณะ (2552). หลักการตลาด ฉบับมาตรฐาน. หน้า 105.

Martin (2011) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการแบ่งส่วนข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ และอาชีพ โดยในตัวแปรเหล่านี้ องค์กรสามารถนำมาแบ่งพฤติกรรมความต้องการของผู้บริโภคได้ เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนรุ่นใหม่จะต้องกำหนดเป้าหมายผู้บริโภคระหว่างอายุ 18 และ 45 ปี ในขณะที่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนสูงอายุจะต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้บริโภคระหว่าง 46 ปีขึ้นไป ซึ่งข้อมูลทางประชากรศาสตร์ จะช่วยให้องค์กรเข้าใจผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง

Gichuru and Limiri (2017) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการแบ่งตลาดออกเป็นกลุ่ม เช่น อายุ เพศ ขนาดครอบครัว วัฏจักรชีวิต รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และสัญชาติ โดยข้อมูลประชากรศาสตร์ได้รับความนิยมมาก เนื่องจากสามารถวัดได้โดยง่ายและเข้าใจความต้องการของผู้บริโภค

สิทธิ์ ธรรมธ (2551) กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการแบ่งผู้บริโภคออกเป็นกลุ่มย่อย ได้แก่ อายุ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ ขนาดครอบครัว ศาสนาหรือเชื้อชาติ อีกทั้งความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ ยังสามารถนำมากำหนดตลาดกลุ่มเป้าหมายได้ด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการแบ่งส่วนทางการตลาด ดังนี้

1. อายุ (Age) กล่าวถึง ลูกค้านี้จะมีการเปลี่ยนแปลงความชอบไปตามอายุ แต่อย่างไรก็ตามความชอบดังกล่าวก็อาจจะเป็นตัวแปรลง ได้ เช่น สินค้าและบริการที่ตั้งเป้าหมายให้กับวัยรุ่นหนุ่มสาว แต่กลับมีผู้สูงอายุมาซื้อแทนก็ได้ เป็นผลมาจากจิตวิทยาภายในของคนที่ยังคิดว่าตนเองเป็นหนุ่มสาวอยู่

2. ขั้นของวงจรชีวิต (Life-cycle stage) บุคคลที่อยู่ในขั้นชีวิตที่เหมือนกันอาจมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล เช่น โสด แต่งงานใหม่ สูงอายุ นักการตลาดจะใช้เวลาศึกษาในขั้นตอนนี้เข้ามาเสนอผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดได้

3. เพศ (Gender) ชายและหญิงมักมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยในเพศหญิงจะมีความละเอียดในการค้นหาข้อมูลมากกว่าเพศชาย ส่วนทางด้านเพศชายก็也将มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ดังนั้นนักการตลาดจะนำความแตกต่างทางด้านเพศมาประยุกต์กับผลิตภัณฑ์บางประเภท เช่น การออกแบบเสื้อผ้า ทรงผม นิตยสาร ซึ่งผลิตภัณฑ์บางชนิดก็ได้มีการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะความเป็นชายหญิง

4. รายได้ (Income) รายได้อาจไม่สามารถบอกได้ว่าใครจะเป็นลูกค้าที่ดีที่สุดของผลิตภัณฑ์นั้นๆ ในบางครั้งผู้บริโภคมักจะเลือกประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ

ศุภชาติ เขียมรัตนกุล (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นการนำตัวแปรเชิงประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ขนาดครอบครัว ระดับรายได้ ฯลฯ ทำให้กลุ่มผู้บริโภคมีความแตกต่างกันในตัวแปรนั้นๆ ซึ่งสามารถช่วยจำแนกถึงความแตกต่างของประชากรนั้นได้ เนื่องจากประชากรดังกล่าวนั้นล้วนมีความสัมพันธ์กับลักษณะความต้องการ ค่านิยม อุดมการณ์ใช้สินค้าตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภคแต่ละกลุ่ม

อลิสรา รุ่งนันทรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะต่างๆ ของประชากรศาสตร์ที่ปรากฏอยู่ในบัตรประจำตัวประชาชน เช่น อายุ เพศ ที่อยู่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงรายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติและบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2549) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า การแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1. อายุและขั้นตอนของวงจรชีวิต คือ ความต้องการและความสามารถของผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ บางบริษัทจะมีการใช้เกณฑ์ทางด้านอายุเสนอขายสินค้าและบริการที่แตกต่างกันออกไป เช่น ในบางบริษัทมีการใช้สินค้าและบริการเพื่อจูงใจกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

2. เพศ คือ เกณฑ์การใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์พบมากในสินค้าประเภทเสื้อผ้า แบบผม เครื่องสำอาง นิตยสาร อย่างไรก็ตามนักการตลาดบางรายพบโอกาสที่จะแบ่งส่วนทางการตลาดโดยใช้เกณฑ์นี้ อุตสาหกรรมต่างๆ มักจะนิยมโฆษณาเพื่อมุ่งเน้นถึงเพศเช่นกัน

3. รายได้ คือ เกณฑ์ทางด้านรายได้ของผู้บริโภคเพื่อตอบสนองในสินค้าและบริการพบมากในสินค้าและบริการประเภทบ้านที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เครื่องสำอาง ท่องเที่ยว อย่างไรก็ตามรายได้ก็ไม่อาจคาดคะเนลูกค้าของสินค้าใดสินค้าหนึ่งได้ดีเสมอไป เช่น ผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ซื้อทีวีเนื่องจากราคาถูกและต้องการพักผ่อนมากกว่าไปดูในภาพยนตร์ ราคาส่งเหมาะกับคนที่รายได้ไม่สูง และรถยนต์ราคาสูงขายได้ดีในส่วนตลาดของคนชนชั้นสูง

4. ยุค คือ การมุ่งเน้นในแนวโน้มการใช้สินค้าและบริการของแต่ละยุค เช่น การเมือง ภาพยนตร์ หรือเหตุการณ์ต่างๆ เช่น นักการตลาดมุ่งเน้นสินค้าและบริการให้แก่กลุ่มลูกค้ายุค Baby Boom โดยใช้สิ่งหรือสัญลักษณ์ให้คนในยุคนี้เห็นว่าดี

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ ประกอบด้วย

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชาย

จะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างใน เรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยัง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคน ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งลักษณะของบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรม การตอบสนองความต้องการต่อสินค้าและบริการที่ แตกต่างกันไปด้วย โดยในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จะยึดกรอบแนวคิดของ วารุณี ต้นตวงศ์วาณิช และคณะ (2552) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงาน วิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Dobre (2013) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์กร พยายามหาวิธีการกระตุ้นการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะดำเนินการต่อเป้าหมายของ องค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องหาวิธีในการสร้างและสนับสนุนแรงจูงใจของพนักงาน โดยให้ ความสำคัญกับการลดความไม่พอใจใน การทำงาน เงื่อนไข, เงินเดือน, การกำกับดูแล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในทางกลับกันควรใช้การสร้างแรงจูงใจและปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จ การรับรู้ ความรับผิดชอบ และผลงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร

Ganta (2014) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้คนหรือกลุ่มหนึ่งไปยัง อีกคนหนึ่งโดยกระบวนการทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดความตื่นตัว เพื่อให้อีกฝ่ายปฏิบัติตาม ตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ

Mensah and Tawiah (2016) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นแรงที่ กระตุ้นพฤติกรรมและชี้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง แรงจูงใจไม่เพียงแต่จะมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่การรักษาประสิทธิภาพนั้นให้คงอยู่ เช่น การให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการรักษาประสิทธิภาพในการทำงานให้ยาวนานขึ้น

นรากร งามชสาร (2556) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นสภาวะ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือจูงใจด้วยปัจจัยต่างๆ จากองค์กร เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

สภาราณ อินทรประสาท (2553) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มีการกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยที่แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะกระทำการใดๆ ด้วยความสุขและพึงพอใจในสิ่งที่ทำ โดยตัวไม่ได้หวังรางวัล ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกนั้น จะทำอะไรด้วยความคาดหวังโดยมีรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา (2552) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลโดยถูกกระตุ้นโดยสิ่งให้แสดงออกมาในรูปแบบความต้องการในการกระทำการใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นแรงผลักดันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วรรณ อาวรณ์ (2557) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการหรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2553) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นพลังผลักดันที่มาจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง รวมทั้งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องมีการค้นหาความต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคตินั้นๆ อย่างไร แล้วพยายามนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

George and Jones (2012) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการกระตุ้นทางจิตวิทยาในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งพนักงานที่ไม่ได้รับการกระตุ้นมักจะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยในการทำงานและผลิตงานที่มีคุณภาพต่ำ หลีกเลี่ยงการทำงานจนถึงแม้กระทั่งออกจากงาน ในขณะที่พนักงานมีแรงจูงใจมีแนวโน้มที่จะเต็มใจรับงานสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพสูงและสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงพลังผลักดันที่มาจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป ในงานวิจัยในครั้งนี้แรงจูงใจจึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานของบริษัท ชัมมิต แอลมอบบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ออกมาดีที่สุด

ประเภทของแรงจูงใจ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้ หรือแสวงหาสิ่งบางอย่างได้ด้วยตนเอง โดยมีต้องการให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้อง การจูงใจประเภทนี้ (จิตตินันท์ นันทไพบูลย์, 2551) ได้แก่

1.1 ความต้องการ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการภายใน ทำให้เกิดแรงขับและก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ

1.2 ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานรักหัวหน้าของตนเอง และพอใจวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีความสนใจและตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ การที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล การที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและมีความเหมาะสม

2.2 ความรับรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไร จากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงออกทางพฤติกรรมได้

2.4 เครื่องล่อใจ สิ่งล่อใจหลายอย่างก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้

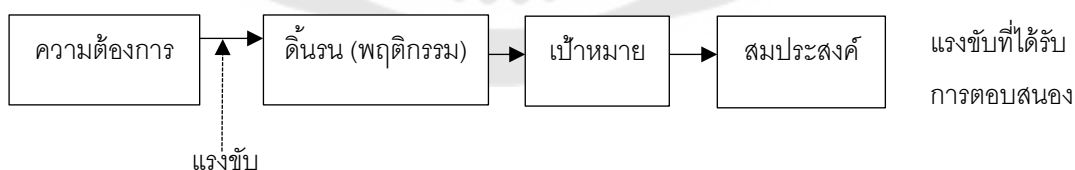
กระบวนการจูงใจ

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2551) ได้กล่าวถึง กระบวนการจูงใจ เกิดมาจากพฤติกรรม ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้ได้ตามความต้องการนั้น ๆ ซึ่งในการศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ได้เข้าใจถึงพฤติกรรมและวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยกระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างในตัวมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจหรือด้านสังคม ความต้องการก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีการขาดตามข้อที่ 1 แล้วนั้นจะเกิดภาวะตึงเครียดภายในร่างกายและจะกลายเป็นแรงขับให้เกิดทิศทาง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและลดความตึงเครียดนั้น

3. เป้าหมาย (Goal) หรือสิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นตัวกระตุ้นหรือตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังหรือตามที่ต้องการ



ภาพประกอบ 2 กระบวนการจูงใจ

ที่มา : จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2551). การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. หน้า 29.

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เรียกว่า เป็นทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Need) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยในทฤษฎีนี้เชื่อว่า การสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ นั่นคือ การใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน ซึ่งความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558)

5	ความต้องการความสมหวังในชีวิต
4	ความต้องการการยกย่องนับถือ
3	ความต้องการการติดต่อสัมพันธ์
2	ความต้องการความมั่นคง
1	ความต้องการด้านร่างกาย

ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการของมนุษย์

ที่มา : สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. หน้า 172.

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค โดยที่ความต้องการในขั้นนี้จะได้รับการตอบสนองก่อนการความต้องการอื่นๆ

2. ความต้องการความมั่นคง (Security need) ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต เช่น มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ฯลฯ

3. ความต้องการความรัก (love need) หรือการติดต่อสัมพันธ์ (Affiliation need) เช่น ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และอยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

5. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ฯลฯ เพื่อจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

6. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือ ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการในระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน 4 ขั้นตอนแรกได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

นอกจากนี้ความสำเร็จและความสมหวังในชีวิตของมนุษย์ยังประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) เศรษฐกิจมั่นคง มีการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ไม่มีหนี้สิน
- 2) ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข ทุกคนในครอบครัวทำหน้าที่ของตนอย่างดีและเหมาะสม
- 3) สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วย ไม่เจ็บไข้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ทั้งนี้ ความรุนแรงของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ ประกอบด้วย

1. ความต้องการของคนมีลำดับขั้นของความต้องการรุนแรงที่สุดไปจนถึงต่ำสุด โดยความต้องการทางด้านร่างกายเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human need) ความต้องการที่มีความรุนแรงตามมา คือ ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย การติดต่อสัมพันธ์ การยกย่องในสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ตามลำดับ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ว่าสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังมีทราบการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจแทนที่

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไปแต่ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาได้

ในการบริหารงาน ผู้บริหารอาจมีการนำทฤษฎีไปประยุกต์ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้โดยจัดสิ่งต่างๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการ ดังนี้

ตาราง 3 การจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์เพื่อจูงใจให้ทำงาน

ลำดับชั้นแห่งความต้องการ	กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการ
1) ความต้องการทางด้านร่างกาย	1) ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ค่าคอมมิชชั่น ให้ความชอบ 2 ชั้น 2) บ้านพัก สำหรับหัวหน้าคนงานเท่านั้น 3) รางวัลพนักงานดีเด่น 4) เงินพิเศษพิเศษสำหรับผู้ทำงานมากกว่ามาตรฐาน ขั้นต่ำ
2) ความต้องการความมั่นคง	1) จ้างเป็นช่วงเวลา (Term) หากทำดีจะจ้างต่อ 2) ให้เงินประจำตำแหน่ง
3) ต้องการการติดต่อสัมพันธ์	1) ให้รางวัลการไปร่วมงาน ไปทัศนศึกษา
4) ความต้องการการยกย่องนับถือ	1) ให้ตำแหน่งสูงขึ้น 2) มอบความรับผิดชอบให้มากขึ้น 3) มอบโล่ มอบเกียรติบัตรในโอกาสอันสมควร
5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต	1) ให้รางวัลความคิดริเริ่ม 2) ให้โอกาสอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ 3) มอบงานให้ตรงกับความสามารถพิเศษ

ที่มา : สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. หน้า 173.

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเสริมแรง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงของ B.F. Skinner ได้ศึกษาพฤติกรรมและการเสริมแรงของบุคคล พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีการกระตุ้นในทางบวกซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่าเสริมแรง (Reinforcement) ในการจูงใจพนักงานซึ่งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่จะช่วยให้พนักงานนั้นแสดงพฤติกรรมหลายแบบ ดังนี้

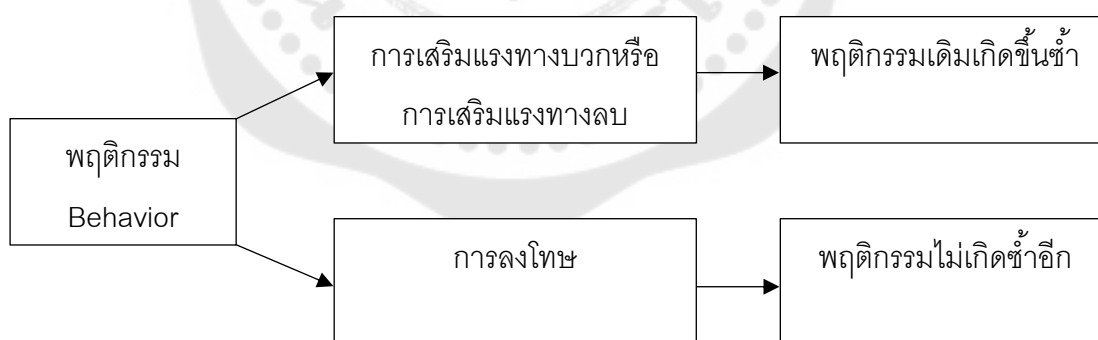
1. การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) หมายถึง การทำงานนั้นมีความค่าน่าสนใจ โดยที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมซ้ำๆ หากได้รับการตอบแทนในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานเป็นที่น่าสนใจทำให้ได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางบวกหรือการทำให้เนื้องานเพิ่มขึ้น (Enriched jobs) ใช้ในการจูงใจพนักงานได้ ทำให้พนักงานสามารถแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแค่การทำงานธรรมดา

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การลงโทษพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมาอีก เพื่อตอกย้ำไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมาอีก

3. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลงโทษเมื่อพนักงานมีการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกอารมณ์ไม่ดี เป็นผลให้ขาดกำลังใจในการทำงาน

4. การวางเฉย (Extinction) หมายถึง การไม่มีการเสริมแรงใดๆ ทั้งสิ้นเช่นเมื่อพนักงานทำงานได้ผลดีก็ไม่มีกรยกย่องชมเชยหรือแสดงความพึงพอใจ จะทำให้พนักงานขาดความรู้สึกที่ดีไป

การเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบนั้นมีข้อสรุปได้คือ พนักงานมักมีความต้องการเสริมแรงทางบวกเพราะจะทำให้พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมซ้ำอีกและหลีกเลี่ยงการเสริมแรงทางลบ ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมซ้ำอีก



ภาพประกอบ 4 พฤติกรรมการจูงใจแบบเสริมแรง

ที่มา : เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2553). การจัดการสมัยใหม่. หน้า 2552.

ทฤษฎีความคาดหวัง Victor H. Vroom

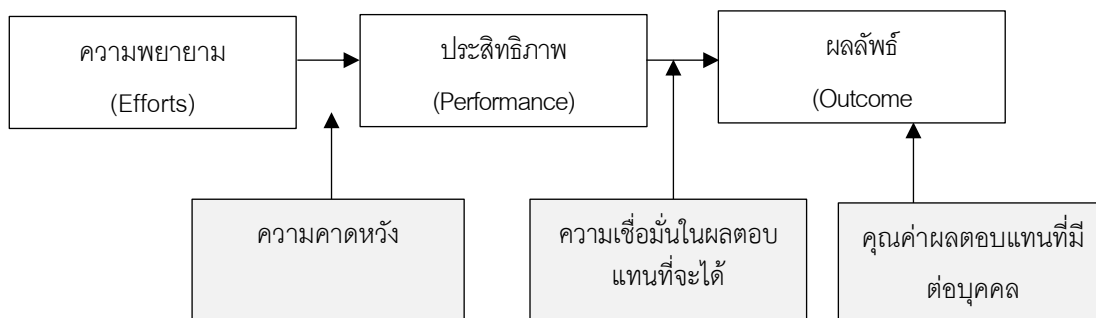
ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (1964) เป็นทฤษฎีที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความพยายามและประสิทธิภาพที่บุคคลมีในการทำงาน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อเนื่องไปยังผลตอบแทนที่คาดหวังจากการทำงานนั้นๆ ความเชื่อมั่นในผลตอบแทนและคุณค่าที่ผลตอบแทนนั้นมีต่อพนักงานแต่ละปัจเจกสามารถอธิบายได้ ดังนี้ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2556)

1. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการที่พนักงานคาดหวังว่าการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานสูงๆ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย ดังนั้นความคาดหวังของทฤษฎีนี้จึงขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเองของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. ความเชื่อมั่นในผลตอบแทนที่จะได้ (Instrument) หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความพยายามจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีระบบผลตอบแทนที่ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณค่าของผลตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติงาน (Valence) หากผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามสูงในการปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก หากผลตอบแทนมีความคุ้มค่าต่องานที่ปฏิบัติอยู่นั้น แนวโน้มที่พนักงานจะทำงานดังกล่าวก็มีความสูงขึ้น ทั้งนี้ปัจจัยต่างๆ จะมีคุณค่าต่อบุคคลแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน

สรุปจากทฤษฎีนี้จะนำความเชื่อมโยงทั้ง 3 ประการเข้าด้วยกัน ได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Expectancy) จะทำให้จำนวนพนักงานใช้ความพยายาม (Effort) ในการปฏิบัติงานหรือลดการใช้ความพยายามหรือการเลิกทำงานถ้าพนักงานคิดว่าตนทำไม่ได้ และผลตอบแทนที่ได้เหมาะสม (Instrument) จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะคิดว่าถ้าหากทำสำเร็จจะได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ในขณะที่ผลตอบแทนจะมีความสัมพันธ์กับคุณค่าของผลตอบแทน (Valence) และความสำเร็จของงาน (Outcomes) ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ใน ความคาดหวัง ผลตอบแทน คุณค่าของผลตอบแทน

ที่มา : ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). หลักการจัดการ. หน้า 165.

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Douglas McGregor

แนวคิดของ Douglas McGregor (1960) ได้อธิบายถึงเป้าหมายขององค์กรที่ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของคนทำงานโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (อนิวัช แก้วจำนง, 2552)

ทฤษฎี X

1. มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงหากมีโอกาสหรือหาโอกาสที่จะทำก็จะทำทันที
2. มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานหากแต่จะทำงานก็ต่อเมื่อมีการบังคับ ข่มขู่ สั่งการ ถูกควบคุมด้วยผู้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด
3. มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ใดๆ ไม่มีความทะเยอทะยานในการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่ต้องการจูงใจด้วยเงินและความมั่นคงและความปลอดภัย
4. มนุษย์ส่วนใหญ่ขาดความริเริ่มและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. มนุษย์ส่วนใหญ่ใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลางไม่ใส่ใจฝันโดยเฉพาะเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎี Y

1. มนุษย์มีความพยายามทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยธรรมชาติ รวมทั้งมีความต้องการในการพักผ่อนและการละเล่น

2. มนุษย์สามารถทำการควบคุมหรือบังคับตนเองในการทำงานให้แก่องค์กร เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่และความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรได้

3. ภาระความผูกพันในการทำงานขึ้นอยู่กับขนาดรางวัลที่ทำให้เป็นผลสำเร็จ

4. โดยเฉลี่ยมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เหมาะสม โดยไม่เพียงจะยอมรับแต่ยังแสดงความรับผิดชอบในงาน

5. มนุษย์มีจิตนาการและความสามารถในระดับสูง มีความซื่อสัตย์และสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ในระดับกว้าง

กล่าวโดยสรุปแล้วผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y จะสามารถแสดงบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานให้ได้มากที่สุด

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG)

ทฤษฎีของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (1972) มีลักษณะคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่จะจัดความต้องการใหม่ให้เหลือ 3 ระดับ ดังนี้ (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557)

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) เป็นความต้องการตอบสนองปัจจัยทางด้านวัตถุ จึงมีความคล้ายคลึงกับความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ที่เป็นการต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัย ซึ่งจะต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้างและความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกภายในองค์กรจะเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการของระดับสมาชิกในสังคม ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์จะเน้นการตอบสนองด้านความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย

3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความต้องการด้านความงอกงามในทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในด้านความสำเร็จและบางส่วนของความต้องการในด้านการยอมรับนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จและได้รับความรับผิดชอบ

เมื่อสรุปถึงความแตกต่างตามประเภทความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์และมาสโลว์ คือ

1. ทฤษฎี ERG ไม่เชื่อว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนอง เรียบร้อยก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับสูง ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงไม่ได้กำหนดระดับความต้องการที่ตายตัวมากนัก โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีประสบการณ์และภูมิหลังมาก่อน อาจแสดงความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการด้านความมั่งคั่ง ทั้งที่ความต้องการเพื่อความคงอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ได้

2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าถ้าบุคคลไม่สามารถบรรลุความต้องการในระดับสูงได้ บุคคลก็จะลดระดับความต้องการที่ต่ำลงซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นสามารถทำหน้าที่เป็นตัวจูงใจเพื่อทดแทนความต้องการระดับสูงกว่าที่ไม่ได้รับการตอบสนองได้

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีของ J. Stacy Adams (1965) โดยมองถึงการรับรู้ของความยุติธรรมของค่าจ้างเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานประเภทเดียวกัน ถ้าพนักงานรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรมก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยที่พนักงานเชื่อว่าไม่ได้รับความยุติธรรมโดยเปรียบเทียบผลงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะมีปฏิกิริยา 5 การ เพื่อจะทำให้เกิดความเสมอภาค ดังนี้ (จิตตินันท์ นันทไพบูลย์, 2551)

1. ปรับระดับความพยายามของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น เพราะเชื่อว่าจะทำให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

2. พยายามขอขึ้นค่าจ้างตามกฎหมายหรือขอขึ้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ

3. เปลี่ยนพนักงานที่จะเปรียบเทียบด้วย

4. เปลี่ยนความพยายามและผลตอบแทนของคนที่จะเปรียบเทียบกับเพื่อจะทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน

5. เลือกที่จะเปลี่ยนสถานการณ์มากกว่าความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง โดยอาจจะต้องการให้ลดเงินเดือนออกจากงานมากกว่าจะทนต่อความไม่ยุติธรรม

ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland

ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland (1958) นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการให้เสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีปฏิกิริยาต่อ

สภาพแวดล้อม ทฤษฎีความต้องการที่ประสบความสำเร็จ ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (ฐาปนา อินันพินิจ, 2559)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) กล่าวถึงบุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง โดยส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายการทำงานสูง บุคคลเหล่านี้มักต้องการประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับงานมากกว่ารางวัลที่จะได้รับ บุคคลเหล่านี้มีลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ชอบตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
- 2) ต้องการทราบถึงความเป็นมาของงานที่ก้าวหน้าในแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ไม่ชอบการที่ยาวนานไม่เสร็จสิ้น
- 3) ต้องการควบคุมผลงานที่ได้ทุ่มเท ไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่นชอบการทำงานที่มีขอบเขตชัดเจน

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ สถานะทางสังคม บุคคลประเภทนี้จะมีมากขึ้นชอบในการใช้อำนาจชอบการเป็นผู้นำ ลักษณะของคนประเภทนี้ คือ

- 1) นิยมและเชื่อในระบบของอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2) เชื่อมั่นในคุณค่าของงานที่ทำ
- 3) พร้อมจะเสนอผลประโยชน์ตนเองให้แก่องค์กร
- 4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่ลำเอียง

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือ บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะเป็นที่ชื่นชอบจากคนอื่น พยายามสร้างความเป็นมิตรให้เกิดขึ้นและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง อีกทั้งคนกลุ่มนี้จะแสดงออกโดยอยากจะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้มากที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ผู้บริหารเมื่อต้องการจูงใจโดยใช้อำนาจตามทฤษฎีนี้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้อำนาจเพื่อจูงใจของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งอย่างไรก็ตามต้องมีความระมัดระวังถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการจูงใจบุคคลโดยทั่วไปมักแสวงหาอำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งการใช้อำนาจก็ไม่ใช่ว่าผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กรเสมอไป

การจูงใจพนักงานเป็นหน้าที่สำคัญที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการ ในขณะที่ผู้บริหารที่ทำการจูงใจผู้อื่นจะต้องมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลมีความต้องการและความนึกคิดต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกันวิธีการจูงใจจึงแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตามเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จจะต้องมีการกำหนดแผนการจูงใจพนักงานในองค์กร ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การจูงใจ ได้แก่ การกำหนดว่าองค์กรจะต้องการได้ผลอะไรจากการจูงใจนั้นๆ
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จูงใจ กลุ่มเป้าหมายจะทำให้องค์กรทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ของพนักงานในกลุ่ม เช่น ระดับรายได้ ลักษณะงาน ความต้องการด้านต่างๆ ของบุคคลในกลุ่มเป้าหมาย
3. พิจารณากำหนดสิ่งจูงใจ เมื่อได้ทราบรายละเอียดแล้วจะทำให้องค์กรนั้นสามารถกำหนดสิ่งจูงใจให้แก่พนักงานโดยมีการพิจารณาพร้อมกับข้อจำกัดขององค์กร (ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของ Armstrong

Armstrong (2007) กล่าวถึง แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของปฏิบัติงานของคนในองค์กร แรงจูงใจภายในตามที่ Frederick Herzberg ได้กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน กล่าวคือ ความต้องการที่จะได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ควรที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะทำให้เกิดคุณค่าและสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ กล่าวคือ เป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงานนั้นได้มีความพยายามในการทำงาน ซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องได้รับการยอมรับและการชื่นชมจากหัวหน้างาน

1.3 ลักษณะงาน กล่าวคือ เป็นการระงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน หน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่องาน จะอาศัยศักยภาพและความรู้ความสามารถในการทำงานด้วย

จากแรงจูงใจภายในจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกว่าเป็นบีบบังคับ ซึ่งจะมีวิธีทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย (สมคิด บางโม, 2558)

1. การมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานง่ายๆ ให้ก่อนแล้วค่อยส่งงานที่ยากให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น

3. ยกย่องและให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จดงาน เลียง แสดงความยินดี เป็นต้น

4. ให้โอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ

5. มอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย

6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

7. สร้างความรู้สึกว่างานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่า

8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรม สัมมนา และ
ดูงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถกล่าวได้ว่า เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถทุ่มเทการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการจูงใจนั้นอาจจะมาจากการให้ของรางวัลหรือการให้ถึงอำนาจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ในงานวิจัยครั้งนี้จะยึดแนวคิดของ Armstrong (2007) มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อหาแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมบง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของเครื่องมือต่างๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งสะท้อนไปถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้หากสภาพแวดล้อมยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิด ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

สิรินดา ทวนสุวรรณ (2549) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน รวมไปถึงบรรยากาศทางสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและอุปกรณ์ต่างๆ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในองค์กร เช่น สภาพพื้นที่ทำงาน แสงสว่าง

เครื่องมือและอุปกรณ์ในการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์กร

ธรินทร์ มาลา (2557) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากบุคคลหนึ่ง ที่มีอำนาจในการควบคุมได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่นๆ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้มีความแข็งแกร่ง และลดจุดด้อยของการทำงานลง

Raziqa and Maulabakhsha (2015) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในองค์กร หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วยความปลอดภัยต่อพนักงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Chandrasekar (2011) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้บุคคลในองค์กรเกิดแรงกระตุ้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Glady, Asawo, and Gabriel (2017) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

จากสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำหรับใช้ในการทำงาน และบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ในการวิจัยในครั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบริษัท ชัมมิต แหลมขบั้ง ออโต บอดี เวิร์ค จำกัด ในด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos อ้างถึงในชินิษฐา นิ้มแก้ว (2554) ได้กล่าวถึง มิติในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) สามารถใช้ในการวัดแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการสนับสนุนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ โดยมีลักษณะย่อยที่ใช้ในการวัดอีก 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่พึงมีระหว่างกันในการทำงาน ที่มีแนวทางเหมือนกันคือ ร่วมอุทิศตนในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอแนะ การยอมรับและเคารพต่อสิทธิของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน และมีการสร้างความรู้สึกเป็นมิตร และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลจากการทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) เป็นรูปแบบที่ผู้บังคับบัญชานับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้รวมถึงการสนับสนุนให้มีการออกแนวคิด หากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ก็อาจมีการให้ของรางวัล มีการชมเชย และการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ลักษณะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) จะใช้ในการประเมินใน 3 ด้าน ดังนี้

1) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา การตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ความคิดในการสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.) การมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) เป็นบรรยากาศในการทำงานที่ได้มีการวางแผน และผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนและนำมาซึ่งการทำงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ

3) ความกดดันในงาน (Work Pressure) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่อยู่ภายใต้แรงกดดัน ที่จะต้องอาศัยการทำงานอย่างเร่งด่วนและให้ทันกับเวลา ซึ่งทั้งนี้ความกดดันในงานอาจเกิดมาจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้นมีความถูกต้องน้อยลง

3. ลักษณะด้านการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ในการประเมินในเรื่องบทบาท หน้าที่และนโยบาย ประกอบด้วย

1) ความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนจะช่วยในด้านการลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน

2) การควบคุม (Control) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ให้ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ทั้งนี้การควบคุมจะต้องมีความเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นในบางโอกาส หากมีการควบคุมที่เข้มงวดเกินไปก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดและจะส่งผลต่อการทำงานด้วย

3) การนำนวัตกรรมมาใช้ (innovation) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานให้มีการนำรูปแบบการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแปลกใหม่ในการทำงาน

4) ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) เป็นลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะช่วยสนับสนุนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสงสว่าง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานต้องการที่จะทำงานมากขึ้น

มิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) ได้กล่าวถึง มิติของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 10 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) กล่าวถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นธรรมและความรู้สึกอบอุ่นใจตลอดระยะเวลาในการทำงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) กล่าวถึงความเป็นไปได้และการแสดงศักยภาพจากการทำงาน อันจะนำมาซึ่งโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อและเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ

3. องค์การและการจัดการ (Company and management) กล่าวถึงการจัดโครงสร้างภาพในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางนโยบาย แนวทางและข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) กล่าวถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะพิจารณาจากเหมาะสมของปริมาณของผลงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความยุติธรรม

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) กล่าวถึงลักษณะที่เป็นความเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำ

6. การนิเทศงาน (Supervision) กล่าวถึง คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด จากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ในด้านนิเทศงานจะสามารถบ่งบอกถึงลักษณะของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจหรือไม่มีความพึงพอใจก็ได้

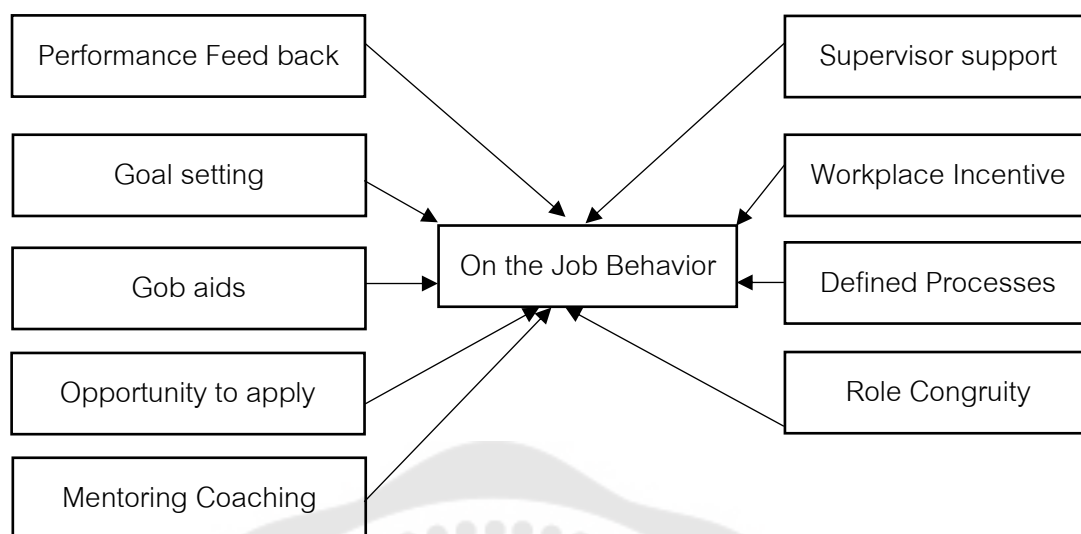
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีจะการทำงานในรูปแบบกลุ่มและสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ ได้

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กรและการประชาสัมพันธ์ในองค์กรอาจจะเป็นการให้ข่าวภายในสำนักงานหรืออาจจะเป็นการให้ข่าวที่แสดงถึงความก้าวหน้าในองค์กร สำหรับการรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการทำงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้บทบาทหน้าที่ของตนได้

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพหรือบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่เตรียมไว้สำหรับการทำงาน รวมทั้งมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ รวมทั้งระยะทางในการเดินทางด้วย

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่ได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

Chandrasekar (2011) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย



ภาพประกอบ 6 Workplace factors affecting employee performance

ที่ ม า : Chandrasekar.(2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. P 5.

1. การตั้งเป้าหมาย กล่าวคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายระหว่างพนักงานและหัวหน้างานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติงานของพนักงาน และการนำและยอมรับความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย มาเป็นข้อเสนอแนะให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง
3. ความสอดคล้องของบทบาท กล่าวคือ เป็นบทบาทที่พนักงานต้องปฏิบัติให้เกิดความสอดคล้องกับความคาดหวังต่อเป้าหมายขององค์กร ความคาดหวังของบทบาทขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับภารกิจที่ถูกกำหนดโดยหัวหน้างาน
4. กระบวนการทำงาน กล่าวคือ เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการไม่ว่าเป็น ด้านการทำเอกสารและการสื่อสารภายในองค์กร
5. แรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ องค์กรมีหน้าที่กำหนดสิ่งที่จะจูงใจพนักงานและจัดโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับการให้รางวัลแก่พนักงาน

6. สนับสนุนหัวหน้างาน กล่าวคือ หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงกระตุ้นและสร้างขวัญและกำลังใจให้สามารถทำงานได้ดีและให้การสนับสนุนให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่องาน

7. การให้คำปรึกษา/การฝึกอบรมพนักงาน กล่าวคือ การให้พนักงานมีทักษะความสามารถและสนับสนุนให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ

8. โอกาสในการทำงาน กล่าวคือ เป็นการสร้างโอกาสในการทำงาน เพื่อเรียนรู้และฝึกประสบการณ์จากงาน เพื่อรองรับปริมาณงานส่วนบุคคลและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่จะเกิดขึ้น เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถกำหนดถึงบทบาทที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

9. ระบบสนับสนุนการทำงาน กล่าวคือ ระบบสนับสนุนให้การทำงานนั้นง่ายขึ้น เพื่อช่วยลดอัตราความผิดพลาดและความไม่พอใจของผู้บังคับบัญชาได้

10. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเช่นอุณหภูมิ แสงสว่างและการระบายอากาศอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ถ้าอุณหภูมิที่สูงมาก อาจทำให้เกิดความเครียดจากความร้อนและความอ่อนเพลียจากความร้อนซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานด้วย

Armstrong (2007) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มความผูกพันผ่านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน การส่งเสริมความสนใจและความตื่นตัวในงานที่ทำและลดความเครียด โดยเชื่อว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุขก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ การได้รับการยกย่องและเคารพในการทำงานจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน จะนำไปสู่ความตั้งใจของพนักงานที่จะทำสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นจากความภาคภูมิใจในสิ่งที่องค์กรยึดถือมา

กลยุทธ์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสาร การมีส่วนร่วม ความสมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิตและสภาพการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดและการใช้นโยบายการจัดการความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานเกิดความสำเร็จต่อองค์กรสูงสุด ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ สร้างประสบการณ์ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติให้สูงขึ้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน คือ สิ่งที่สนับสนุนให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จต้องมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่ดี ทั้งนี้ยังรวมไปถึงสภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบประกอบ 2 ด้าน ประกอบด้วย

1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) กล่าวคือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยในการทำงาน รวมทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ (Decision) ในการทำงาน ดังนั้นในการตัดสินใจในทุกครั้งจะต้องมีการพิจารณาถึงข้อมูล (Information) และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ข้อมูลต้องมีเพียงพอและเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง หากข้อมูลนั้นมีความผิดพลาดก็จะส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน อันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

2) เครื่องจักร (Machine) กล่าวคือ เป็นอุปกรณ์เครื่องจักร เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ นั้นจะต้องมีความพร้อมในการใช้งาน และไม่มีข้อผิดพลาดใด ๆ

2. ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงการพิจารณาสภาพแวดล้อมที่สร้างแรงบันดาลใจจะเป็นหนึ่งในสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสามารถยังสามารถดึงดูดบุคลากรใหม่ๆ ที่ต้องการเข้ามาทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทสำคัญเนื่องจากต้องการทำงานในที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ในการกำหนดระดับความผูกพันของพนักงานแต่ละคนที่ทำงานในองค์กรได้ (Mohda, Shaha, & Zailan, 2016) ทั้งนี้จะมีการจัดรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชติดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2544)

1) การจัดวางผังโรงงานให้ปลอดภัย กล่าวคือ เป็นการจัดการความปลอดภัยในสำหรับการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การทำฝาครอบเครื่องจักรกล การเลือกใช้เครื่องจักรและเครื่องมือกลที่ปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะถ้าหากสภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย จะส่งผลต่อคุณภาพของการทำงานของโรงงานและคุณภาพที่ได้จะต่ำ

2) การมอบหมายจัดตั้งองค์กร กล่าวคือ เพื่อหาผู้เชี่ยวชาญและให้อำนาจในการเข้ามาดูแลเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ 4 ปัจจัย ได้แก่ คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย ผู้ที่ดูแลความปลอดภัย ผู้ประสานงานเพื่อความปลอดภัย และระบบรักษาความปลอดภัย

3) การควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัย กล่าวคือ การวางกรอบการสร้างความเข้าใจและความเข้าใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การตรวจสอบความปลอดภัย การจัดประกวดแข่งขันเพื่อสร้างความปลอดภัย และโปรแกรมปรับปรุงสภาพการทำงาน

4) การติดตามและประเมินผล กล่าวคือ การประเมินและควบคุมติดตามถึงความปลอดภัยปลอดภัย ประกอบด้วย การป้องกันอัคคีภัย ความสะอาด การตรวจสอบสภาพโรงงาน และการตรวจสอบสุขภาพของคนงาน เป็นต้น

จากการสภาพแวดล้อมในการทำงาน กกกล่าวได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถแสดงถึงความพร้อมและแนวทางการแก้ปัญหาจากการทำงานของพนักงาน อันจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไปในระยะยาวได้ ในงานวิจัยในครั้งนี้จะยึดแนวคิดของ Armstrong (2007) มาเป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ออโต บอดีเวิร์ค จำกัด

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

เบญจวรรณ ขุนดี (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่มทั้งนี้ยังมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในการดำเนินการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

ธัญญามาธ โจนานนท์ (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำในสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยยึดเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปัจเจกบุคคลที่แสดงออกและมีอิทธิพลในการที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จ สำหรับพฤติกรรมที่มีการแสดงออกมานั้นจะมีลักษณะเป็นการโน้มน้าวและไม่มีการบังคับขู่เข็ญ

Sharma and Jain (2013) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำองค์กรไปสู่แนวทางที่ทำให้องค์กรมีความเหนียวแน่นและเชื่อมโยงกันมากขึ้น

Raisiene (2014) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลพร้อมทั้งสามารถกำหนดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร พร้อมทั้งสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่ง เพื่อให้ปฏิบัติตามแนวทางให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dervic (2017) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้สาระสำคัญของการเป็นผู้นำคือการติดตาม และโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเต็มใจที่จะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่าบทบาทผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลที่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่องค์กรต้องการได้ โดยมีเป้าหมายเป็นไปเพื่อผลประโยชน์และบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งได้

ลักษณะของบทบาทผู้นำ

คุณสมบัติของบทบาทผู้นำที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (สุเมธ แสงนิมนวล, 2552)

1. ใ้วางใจ ไม่หวงอำนาจ กล่าวคือ ผู้นำต้องใ้วางใจผู้ตามหรือลูกน้อง ไม่หวงซึ่งความใ้วางใจที่ให้อิสระการตัดสินใจที่เหมาะสมนั้น จะช่วยแบ่งเบาในรายละเอียด ทำให้ผู้นำมีเวลาที่จะสร้างสรรค์ ควบคุม และติดตามงาน ความสำคัญของการมอบอำนาจจึงอยู่ที่วิธีการและการเลือกบุคคลที่จะรับมอบอำนาจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม กล่าวคือ ผู้นำต้องมีการวิเคราะห์และสามารถหยั่งรู้ว่าจะเกิดสถานการณ์เหตุการณ์อะไรขึ้นข้างหน้า เพื่อจะได้เตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างทัน่วงที ซึ่งการหยั่งรู้นั้นจะเกิดจากการติดตามข่าวสาร เพื่อรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอีกได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องพยายามหาวิธีที่จะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ซ้ำซาก

3. รู้จักตัวเอง กล่าวคือ ผู้นำต้องรู้จักตัวเอง รู้ว่าตัวเองเป็นคนอย่างไร มีจุดเด่นจุดด้อยหรือข้อดีข้อเสียประการใด จะได้ใช้เป็นปัจจัยในการนำผู้คนให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันจึงมีการฝึกอบรม มีการให้ทำการประเมินเบื้องต้น โดย ใช้การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ของตนเอง ซึ่งใช้ได้ทั้งกับบุคคลและองค์กรได้

4. มีจินตนาการและการจูงใจ กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการจูงใจ ซึ่งการมีจินตนาการและมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้

5. ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ นอกจากจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามและองค์กร หากผู้นำประพฤติไม่ดีก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามลดน้อยลงหรือหมดไป นั่นย่อมเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง

6. เชื่อมั่นและรับฟัง กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย

7. รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น กล่าวคือ ผู้นำจะต้องรู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งต้องมีความยืดหยุ่น รู้จักผ่อนปรน และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วย

8. ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง กล่าวคือ ผู้นำหากผิดพลาดแล้วต้องยอมรับผิด แต่ในความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้น ไม่ควรจะกระทำผิดซ้ำ

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

ทฤษฎีนี้เป็นวิธีการศึกษาบุคลิกภาพของมนุษย์ที่สามารถวัดระดับของลักษณะบุคลิกภาพ รูปแบบความคิดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของมนุษย์ โดยในระยะแรกของการศึกษาบทบาทผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 จากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่า บทบาทผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ลักษณะผู้นำที่ดี จะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถและมีบุคลิกที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ ทั้งนี้สามารถแบ่งลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Gardner ได้ดังนี้ (ธัญญา มาส โจนานนท์, 2557)

1) The Tasks Of Leadership กล่าวคือ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้นำจำเป็นจะต้องมี 9 ลักษณะ ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมาย มีบรรทัดฐาน สร้างค่านิยมองค์กร สร้างแรงจูงใจได้ มีการบริหารจัดการ ลงมือปฏิบัติได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มได้ และมีความคิดสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction กล่าวคือ ผู้นำต้องมีลักษณะพิเศษที่เหนือจากบุคคลอื่น ผู้นำในลักษณะนี้จะสามารถเสริมสร้างให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ในทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นศึกษาผู้นำตามพฤติกรรมเป็นหลัก เพื่อที่จะนำหลักพฤติกรรมมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพื้นฐานหลักของทฤษฎีนี้จะมีพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถแบ่งออกได้ 2 แบบ คือ (ธัญญามาส โจนานนท์, 2557)

1. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน กล่าวคือ ผู้นำจะยึดงานเป็นหลัก คาดหวังกับผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยไม่ได้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร

2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสำคัญภายในองค์กร กล่าวคือ ผู้นำจะมีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก และมุ่งเน้นการสร้างความอบอุ่นและความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากกว่าผลผลิตงาน

ทั้งนี้จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย มิชิแกน (The Michigan Studies) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 3 แบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ ที่มุ่งคนหรือพนักงาน กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้จะมุ่งความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างพนักงานในสแต่ละคนได้

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิตของงาน กล่าวคือ ผู้นำในลักษณะนี้จะมองถึงผลผลิตของงาน เป้าหมาย ที่ตอบสนองต่อองค์กรเป็นหลัก โดยมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพียงปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การทำงานสำเร็จเท่านั้น โดยผลที่ได้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทุ่มเทต่อการทำงานมากนัก

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย โอไฮโอ (The Ohio Studies) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปผลพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งงานหรือตนเองเป็นหลัก กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้มักจะกำหนดบทบาทรูปแบบงาน และมีความคาดหวังต่อผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง ทั้งนี้เป็นไปเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

2. ผู้นำที่มุ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้จะให้ความสำคัญต่อพนักงาน และพยายามที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ยังมีการยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เน้นการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค มีการสร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจกัน

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Leadership)

ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นในการนำปัจจัยสิ่งแวดล้อมมาพิจารณาถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานของผู้นำ ซึ่งในทฤษฎีดังกล่าวได้มีผู้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิด 3-D Management Style

แนวคิดนี้ได้ถูกนำเสนอโดย Reddin โดยได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 แบบ ดังนี้ (Guttermann, 2015)

ตาราง 4 รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3-D Management Style

Less Effective	Basic types	More Effective
Deserter	SEPARATED	Bureaucratic
Missionary	RELATED	Developer
Autocratic	DEDICATED	Benevolent Autocratic
Compromiser	INTEGRATED	Executive

ที่มา : Guttermann. (2015). A Guide for Growth-Oriented Entrepreneurs. P 13

1. ผู้นำแบบแยกตัวหรือปลีกตัวจากงาน (Separated) กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้จะไม่เอาทั้งงานและคน แต่จะพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วม หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง และการวางแผนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ลักษณะการทำงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานตามแบบแผน หากมีผู้นำลักษณะนี้ในองค์กรอาจเป็นผลเสียต่องานบริหารหรืออาจเริ่มหมดความสนใจในงานดังกล่าว ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้นำลักษณะนี้ไม่ดี เพียงแต่พยายามรักษาสภาพที่เป็นอยู่และหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน และมีการปฏิบัติตามกฎและขั้นตอน การยอมรับลำดับชั้นของอำนาจ ผู้นำในลักษณะนี้จะทำงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่มีโครงสร้างและนโยบายมีความชัดเจน มีความเข้มงวดหรือจริงจัง เนื่องจากการพึ่งพากฎและระเบียบปฏิบัติ

2. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Related) กล่าวคือ ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมเน้นให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน และมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

มีทัศนคติในเชิงบวกในสถานที่ทำงาน มีความอ่อนไหวและอ่อนโยนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งขัดข้องรู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาศักยภาพขององค์กร ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับและมีการแบ่งปันความรู้และความเชี่ยวชาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้นำแบบผู้เสียสละหรือผู้นำแบบอุทิศตน (Dedicated) ผู้นำแบบนี้จะมีความกังวลเกี่ยวกับการผลิตและการส่งออกงานมีมากกว่าความกังวลกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานและเฝ้าดูการทำงานอย่างใกล้ชิด ข้อผิดพลาดไม่ได้รับการยอมรับและการเบี่ยงเบนจากวัตถุประสงค์หรือคำสั่งที่ระบุไว้เป็นสิ่งต้องห้าม ผู้นำมีอำนาจการตัดสินใจโดยฝ่ายเดียวและรู้สึกว่าไม่จำเป็นต้องอธิบายเหตุผลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับผู้นำลักษณะนี้จะถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ปัญหาการดำเนินงานได้แต่มีความอดทนน้อย มีการลงโทษหรือตำหนิ แต่ทำอย่างยุติธรรมโดยเน้นภาพรวมขององค์กรเป็นหลัก

4. ผู้นำแบบผสมผสานหรือผู้นำแบบประสาน (Intergrated) กล่าวคือ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญทั้งงานและคน และยอมรับความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีทำงานแบบประนีประนอม ชอบแนวทางการทำงานเป็นทีม มักมีการกระตุ้นการสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาจึงได้รับแนวคิดและข้อเสนอแนะโดยรวม ผู้นำที่ใช้วิธีการนี้มักจะถูกมองว่าเป็นแรงจูงใจที่ดี ซึ่งมักจะจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรได้ดี

แนวคิดบทบาทผู้นำ ทฤษฎี Z (Ouchi's Theory Z)

วิลเลียม โออุชิ เป็นศาสตราจารย์ใน University of California at Los Angeles (UCLA) ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่างระบบการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่น (Theory J) และอเมริกา (Theory A) ทฤษฎีนี้ถูกสร้างขึ้นบนสมมติฐานว่าไม่ใช่เทคโนโลยีที่มีความสำคัญในการนับประสิทธิภาพขององค์กร แต่เป็น วิธีในการจัดการผู้คนในทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า (Aithal & Kumar, 2016)

1. เป็นการสร้างความสำคัญโดยให้เกิดการจ้างงานในระยะยาว (Long term employment) เกิดจากการคัดเลือกพนักงานให้เข้ามาทำงานอย่างถาวร ซึ่งการจ้างงานลักษณะนี้เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีการสร้างขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรม และการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจด้วย

2. การประเมินผลงาน (Evaluation) เกิดจากผู้นำต้องมีการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับระบบการจ่ายเงินโบนัส ตามผลงานและความสามารถของแต่ละคน

3. การเลื่อนตำแหน่งแบบช้าๆ (Slow Promotion) เกิดจากการมองถึงความสัมพันธ์ของการจ้างงานและให้ความสำคัญกับจ้างงานกับระบบอาวุโส (Seniority System)

4. การทำงานที่ถนัด (Non-Specialized Career Paths) ให้ความสำคัญกับศักยภาพเฉพาะตัวของแต่ละคนจะให้ทำงานตามความสามารถและความถนัด ไม่เน้นการเรียนรู้หรือเปลี่ยนประสบการณ์ไปทำงานในตำแหน่งอื่น

5. มีการควบคุมแบบไม่เป็นทางการ (Implicit Control Mechanism) เน้นการทำงานโดยการพูดคุยและแนะนำผ่านบุคคลมากกว่าการสั่งการแบบลายลักษณ์อักษร

6. การร่วมตัดสินใจ (Collective Decision Making) เน้นการใช้มติที่เป็นเอกฉันท์ และมักมีการประชุมที่ไม่เป็นทางการ และผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้นด้วย

7. ความผูกพันทั้งหมด (Wholistic Concern) ผู้บริหารจะมีการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นครั้งเท่านั้น แต่จะเน้นให้พนักงานกินดีอยู่ดีและดูแลทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัว

แนวคิดบทบาทผู้นำแบบ Life – Cycle Theories

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีของเรดดิน กล่าวในภาพรวมของทฤษฎีนี้คือ บทบาทผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งได้แบ่งบทบาทผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้ (Meier, 2016)

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) กล่าวคือ ผู้นำในลักษณะนี้จะให้ความสนใจและมีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) กล่าวคือ ผู้นำในลักษณะนี้จะมีการชี้แนะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสามารถ เมื่อมีการพัฒนาที่ดีขึ้นก็จะมีการให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่องาน ทั้งนี้ผู้นำในลักษณะนี้จะมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ซึ่งเหมาะกับเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้ จะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการซักถามและรับฟังเรื่องราวหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้ตาม และสามารถแก้ไขปัญหและพร้อมที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเหมาะกับผู้ตามที่มีระดับปานกลางถึงระดับสูงหรือสามารถกล่าวได้อีกว่าผู้ตามลักษณะนี้มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้กล่าวคือ ผู้นำลักษณะนี้ เพียงให้คำแนะนำเล็กๆ น้อยๆ ส่วนใหญ่ผู้ตามสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เอง ผู้ตามมีความพร้อมในการทำงานสูง ซึ่งเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ

แนวคิดบทบาทผู้นำ ของ Armstrong

Armstrong (2007) กล่าวถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน ที่ผู้บริหารจะใช้วิธีการหรือแนวทางการบริหารในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ในเชิงบวกขึ้นอยู่กับวิธีที่ผู้นำงานและนำไปสู่การจัดการกว่ากระบวนการที่เป็นทางการใด ๆ

ทั้งนี้ในการตัดสินใจในแต่ละครั้งของผู้นำ จะมีแนวทางในการตัดสินใจตามบทบาท 4 แบบ ดังนี้

1) การตัดสินใจในบทบาทของผู้ประกอบการ กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องพยายามคิดหาวิธี เพื่อมิให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่จะต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในหน่วยงาน พร้อมทั้งคิดที่จะหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น การตัดสินใจในลักษณะนี้ต้องมีการคำนึงถึงจุดคุ้มทุน กำไร ความสะดวก จึงต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนกระทำการใดๆ

2) การตัดสินใจในบทบาทแก้ปัญหาคายุกยาก กล่าวคือ ผู้นำจะต้องพิจารณาตัดสินใจให้เกิดผลในทางที่จะยุติปัญหา แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สร้างความสูญเสียให้กับองค์กรโดยรวม

3) การตัดสินใจในบทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีวิธีการรูปแบบ และเทคนิคการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานให้เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

4) การตัดสินใจในบทบาทผู้เจรจาต่อรอง กล่าวคือ ผู้นำจะต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร หน่วยงานของตนให้ได้มากที่สุด การจะรักษาประโยชน์ได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการต่อรองกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การตัดสินใจนั้นเป็นที่ยอมรับและเกิดความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การออกแบบงาน กล่าวคือ หัวหน้างานจะใช้ดุลยพินิจในการจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่พนักงาน ทั้งนี้การออกแบบงานนั้นมี 2 แนวทาง คือ การออกแบบงานให้มี

ความสัมพันธ์กับขอบเขตและความลึกของงาน (Job Scope and Job Depth) ทั้งนี้การออกแบบงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1) การขยายงาน (Job Enlargement) การขยายงานเป็นการเพิ่มความหลากหลายงานที่มากกว่าคุณภาพหรือความท้าทาย ทั้งนี้การขยายงานในแนวนอนจะเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความชำนาญในระดับเดียวกัน ขั้นตอนนี้นักจะมีการนำไปใช้ในโรงงานที่มีสายการผลิตหลายขั้นตอน

2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีการทำงานที่มีความหลากหลายมากขึ้นโดยอาจมีการเวียนงานจากบุคลากรแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่ง

3) การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการสร้างการจูงใจให้การทำงานนั้นมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย ซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจและความต้องการทางด้านจิตใจของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ กล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการใช้อำนาจและแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารรวมทั้งการคำนึงถึงลักษณะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถและการปรับประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในองค์กร โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Armstrong (2007) มาเป็นกรอบในการศึกษาถึงบทบาทผู้นำของบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ ออโตบอดี เวอร์ค จำกัด

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ชาลี ไตรจันทร์ (2556) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ก้าวหน้าในการทำงาน ที่เป็นผลมาจากการทุ่มเทและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งที่แท้จริงแล้วการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าแต่จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

วรารคนา ชูเชิดรัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานเพื่อให้อำนาจเกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ โดยการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

สนั่น เกชาวารี (2554) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง เครื่องมือในการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงาน จนทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ และความสำเร็จของการทำงานจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่จะนำไปพัฒนาองค์กรได้

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลพยายามสนองต่อความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งการได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

โสธยา สุภาผล และวรรณภา ลีอกิตินันท์ (2560) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องานโดยจะนำความสามารถ ทักษะ ความรู้ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

จากความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการทำงาน เป็นการที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะแสดงศักยภาพของตนเองที่มีต่องานที่รับผิดชอบจนประสบความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น

ขั้นตอนของการพัฒนาการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ที่มีต่องานอาชีพ สามารถแบ่งความก้าวหน้าในงานอาชีพกับช่วงอายุการทำงานออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ (ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556)

ช่วงแรกเป็นระยะเริ่มต้นก้าวสู่งานอาชีพ (Establishment stage) ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ ประมาณ 21-26 ปี ช่วงวัยนี้แต่ละคนยังไม่ค่อยมั่นใจในขีดความสามารถ (competency) และศักยภาพ (potential) ของตนเองมากนัก ดังนั้นการทำงานของคนในวัยนี้ ยังต้องพึ่งพิงพนักงานรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า

ช่วงที่ 2 อยู่ช่วงอายุประมาณ 26-40 ปี (Advancement stage) เป็นช่วงการไขว่คว้าหาความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง ช่วงวัยนี้จะเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเอง และเริ่มทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องอาศัยรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา คนที่อยู่ในวัยนี้จะมุ่งแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และพยายามเรียนรู้ สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งพยายามสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ช่วงที่ 3 อยู่ช่วงอายุประมาณ 40-60 ปี (Maintenance stage) เป็นช่วงอายุของการบำรุงรักษาและทบทวนงานอาชีพของตนเอง ทั้งนี้อาจมีคนจำนวนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จมี

ความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเองในระดับมากพอสมควร คนกลุ่มนี้จะพยายามทำตัวให้มีประโยชน์ต่อองค์กร โดยมักให้ความช่วยเหลือกับพนักงานรุ่นน้อง ในการแก้ไขและพัฒนาการทำงานต่างๆ และยังคงมุ่งมั่นสู่ความก้าวหน้าในงานอาชีพของเขาต่อไป ในขณะที่กลุ่มคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานจะเริ่มประเมินทบทวนสิ่งที่ผ่านมาในชีวิต และแสวงหาทางเลือกงานอาชีพใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนชีวิตการทำงานของตนเอง หรืออาจลาออกเร็วกว่ากำหนด

ช่วงที่ 4 อยู่ช่วงอายุประมาณ 60 ปีขึ้นไป คนในวัยนี้จะเป็นวัยเกษียณอายุ (Withdrawal stage) เป็นช่วงที่ยุติการทำงานและต้องการพักผ่อนหลังจากที่ได้ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งคนในวัยนี้ต้องการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ ที่ตนเองสั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงานให้กับคนรุ่นหลัง และสำหรับคนที่ประสบความสำเร็จมาตลอดระยะเวลายาวนานในงานอาชีพของตนเองก็มีความรู้สึภาคภูมิใจต่องานที่ทำ

ประเภทของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) อ้างถึงใน วรางคนา ชูเชิดรัตน์ (2557) กล่าวถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นการสร้างหนทางก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร โดยได้มีการแบ่งประเภทบุคคลที่สรรหาความก้าวหน้าในการทำงานไว้ 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. พวกที่มีความสามารถในทางการบริหาร (Managerial Competence) กล่าวคือ เป้าหมายของคนกลุ่มนี้ จะพยายามที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในทางการบริหาร เช่น ความสามารถในการเข้ากับคน และมีความพยายามที่จะแสวงหาโอกาสในการเข้าไปเป็นผู้บริหาร
2. กลุ่มที่มีความสามารถทางด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ (Technical/Functional Competence) กล่าวคือ จะเน้นการให้ความสำคัญกับงานปัจจุบันและทำอย่างต่อเนื่อง กลุ่มคนประเภทนี้ ได้แก่ การเป็นพนักงานผลิต และก็จะพยายามที่จะมุ่งมั่นต่อไปที่จะเป็นผู้จัดการฝ่ายโรงงานหรือผู้จัดการฝ่ายที่มีความชำนาญในด้านนั้นๆ
3. กลุ่มที่คำนึงถึงความมั่นคง (Security) กล่าวคือ บุคคลในกลุ่มนี้จะมองถึงภาพรวมภายในองค์กร โดยมองถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งตำแหน่งที่หวังของกลุ่มนี้มักมีความไม่แน่นอนแล้วแต่ความถนัดของแต่ละคน
4. กลุ่มที่มีความคิดริเริ่ม (Creativity) กล่าวคือ บุคคลกลุ่มนี้จะมุ่งพยายามคิดค้นสิ่งใหม่ และมีความตั้งใจที่จะออกไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือเป็นเจ้าของกิจการ

5. กลุ่มซึ่งต้องการเป็นอิสระ (Autonomy/Independence) กล่าวคือ บุคคลเหล่านี้ไม่ค่อยมีการปรับตัว หรือเปื้อนปัญหา รุนแรง โดยมีความหมายที่จะลาออกมาประกอบอาชีพอิสระหรือเป็นที่ปรึกษาทั่วไปของบริษัทต่างๆ

องค์ประกอบความก้าวหน้าในการ

Armstrong (2007) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นโอกาสในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับและก้าวขึ้นสู่ระดับขั้นที่สูงขึ้นไปประกอบด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพพนักงาน คือ การเสริมสร้างการเรียนรู้และการนำประสบการณ์ที่ผ่านมามาถ่ายทอดเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้การประเมินศักยภาพนั้น จะใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จมาประกอบการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทำงานว่าสามารถสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งจะเป็นกรอบการพิจารณาในการเพิ่มค่าตอบแทนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งการประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สุธี ขวัญเงิน, 2559)

- 1) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่
- 2) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำมาปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับย้ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ใช้พิจารณาในการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินศักยภาพของบุคลากร ถือว่ามีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งบอกว่าบุคลากรนั้นจะได้รับการฝึกอบรมแบบใด
- 5) ใช้ประกอบการจัดบันทึกเป็นข้อมูลส่วนตัว ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินศักยภาพของบุคลากร จะถูกบันทึกในทะเบียนประวัติของบุคลากร เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ตามความต้องการ

6) ใช้ประกอบการบริหารงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างความยุติธรรม การแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเสริมสร้าง ศักยภาพโดยรวมขององค์กร

2. เงินเดือนและการให้รางวัล กล่าวคือ การสร้างแรงจูงใจโดยการเน้นความสำคัญ และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น การให้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีก็จะเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานต่อพนักงาน ได้แก่ การให้รางวัลแก่พนักงาน จะส่งผลต่อการพยายาม แสวงหาโอกาสในการเติบโตและใช้เป็นกลไกหรือเป็นปัจจัยในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ทั้งนี้ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาโอกาสในการเติบโตใน การทำงานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. พัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ ที่มีความเชื่อในอนาคตที่ต้องการและเกิดขึ้นใหม่
2. เพิ่มศักยภาพให้พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานให้มีอิสระในการคิดและการ ตัดสินใจ แต่สนับสนุนในสิ่งที่ตามความจำเป็น
3. นำรูปแบบการบริหารจัดการที่อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ เปิดโอกาสและ อาศัยความยืดหยุ่นในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ของการทำงาน
4. จัดให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เป็นการสนับสนุนในความรู้ ความสามารถที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
5. ใช้เทคนิคการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากผู้มีประสบการณ์ โดยเป็นการ กระตุ้นให้พนักงานนำมาปรับใช้ในการทำงานและหนทางแก้ไขปัญหา
6. สร้างความท้าทายในการทำงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง กันได้
7. สร้างให้ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
8. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างพนักงานในแต่ละฝ่าย
9. จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556) กล่าวถึง องค์ประกอบความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นระบบ หรือกระบวนการต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมและดำเนินเพื่อรักษา (Retain) พัฒนา (Develop) และ ใช้คน (Utilize) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. การรวมแผนการพัฒนาศายอาชีพเข้ากับแผนงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Integrate with human resource planning) กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยพิจารณาการวางแผนกำลังคนควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร และกำลังคนที่ต้องการในอนาคต อันจะนำมาซึ่งการบริหารจัดการในการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีการเตรียมพร้อมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่กำหนด

2. ออกแบบแผนผังที่แสดงโอกาสความก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่นๆ (Career path) กล่าวคือ องค์กรจะมีการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร โดยจัดทำรายละเอียดเพื่อให้พนักงานทราบถึงคุณวุฒิ อายุงาน การศึกษาและประสบการณ์ทำงานและการอบรมต่างๆ การทราบข้อมูลของพนักงานสามารถที่จะเห็นถึงช่องทางความก้าวหน้าและวางแผน และสามารถเตรียมพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและฝึกฝนหาประสบการณ์หรือเพิ่มพูนคุณวุฒิเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรได้

3. จัดเตรียมเอกสารให้ข้อมูลแก่พนักงานได้ทราบถึงโอกาสในการดำรงตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร (Disseminate career information) กล่าวคือ การรายงานสภาพความจริงขององค์กร ถ้าหากตำแหน่งงานใดไม่ค่อยจะมีโอกาสก้าวหน้ามากนัก องค์กรก็ควรชี้ให้พนักงานทราบและ เข้าใจอย่างถ่องแท้

4. มีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างลง หรือ ตำแหน่งใหม่ที่เกิดขึ้นให้พนักงานทราบด้วยวิธีประกาศ (publicize job openings) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัททราบถึงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีช่องทางขอโยกย้าย หรือสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรได้

5. นายจ้างหรือฝ่ายบริหารต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Role of boss) กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้พนักงานโดยให้ผ่านประสบการณ์ทำงานในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อันจะช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะก้าวหน้าในงานอาชีพได้

6. การจัดระบบการจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ หรือการจูงใจ กล่าวคือ การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความก้าวหน้าในการทำงานประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กล่าวคือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันส่งผลต่อความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่นั้นอาจเปรียบเทียบได้จากตำแหน่งงานในปัจจุบันหรือเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานพร้อมกัน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน กล่าวคือ การได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นนั้นอาจเป็นผลมาจากการปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบจากอายุการทำงานและอายุของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือนมักมีทิศทางที่สัมพันธ์กัน

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ เป็นความก้าวหน้าในด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองย่อมมีความสำคัญที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลสามารถกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเกิดจาก การพัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ การฝึกทักษะต่างๆ อันจะนำมาซึ่งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาและจะส่งผลการเลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก แนวคิดของ Armstrong (2007) มาเป็นกรอบในการศึกษาถึงปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความหมายของความผูกพันในองค์กร

อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร คือ สภาพหรือลักษณะของบุคลากรที่แสดงออกในการพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเททั้งร่างกายและใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร

Allen and Rogelberg (2014) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยการปฏิบัติงานที่เน้นความทุ่มเท มุ่งมั่นต่อองค์กรโดยยึดความสำเร็จขององค์กร โดยที่พนักงานมีส่วนร่วมแสดงให้เห็นถึงการดูแลความทุ่มเทและความกระตือรือร้นความรับผิดชอบและการมุ่งมั่นผลลัพธ์จนนำมาซึ่งความต้องการอยากอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ

Storey and Ulrich (2008) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นกระบวนการที่องค์กรเพิ่มความมุ่งมั่นและความต่อเนื่องของพนักงานเพื่อความสำเร็จของผลลัพธ์ที่เกิดความมุ่งมั่นทางอารมณ์และความผูกพันกับพฤติกรรม

ปาริชาต บัวเบ้ง (2554) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มความสามารถที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับคนในองค์กร นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมถึงการด้านแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความทุ่มเท ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมีความมุ่งมั่นเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทศนคติที่แสดงออกต่อความเป็นหนึ่งเดียวของพนักงานในองค์กร รวมทั้งเป็นความรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จแก่องค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สิ่งที่แสดงออกถึงทศนคติความรู้สึกและพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกและมีความทุ่มเทในการทำงานแล้วนั้นก็ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากความหมายของความผูกพันในองค์กร สรุปได้ว่า เป็นทศนคติที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลนั้นมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และมีความรู้สึกภูมิใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งในงานวิจัยในครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความผูกพันที่พนักงานในบริษัทพึงจะทุ่มเทกำลังร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จและต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้โดยไม่อยากลาออกหรือละทิ้งองค์กรนี้ไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) มีความสำคัญและเป็นคุณลักษณะที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้า

มาเป็นสมาชิกในองค์กร รวมทั้งรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นให้ดำรงอยู่ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

Buchanan (1974) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์กรใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นมากกว่าวัดด้วยความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการวัดความพึงพอใจในงานเป็นเพียงการวัดเฉพาะบุคคลเพียงบางกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลนั้นๆ ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีความเชื่อมั่นที่น้อยกว่าการวัดด้วยความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน การสร้างความผูกพันในองค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นและทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นด้วย

3. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การทำงานนั้นสามารถบรรลุและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมองถึงคุณค่าของงานและทุ่มเทในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นให้กับตนเองและองค์กร

4. บุคคลที่มีความผูกพันในองค์กรสูง จะมีความพยายามในการทำงานให้แก่องค์กรและใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และรักษาสัมพันธภาพที่ดีแก่องค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถดำรงอยู่ได้

5. ความผูกพันต่อองค์กร การที่มีความผูกพันภายในองค์กรที่เข้มแข็ง ความรักและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะช่วยจัดการควบคุมที่เกิดจากปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายนอก

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Pinder (2008) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันขององค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มองถึงความสัมพันธ์เกิดจากการตั้งเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร โดยจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรนั้นต้องมาจากการพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานเอง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการความผูกพันขององค์กรที่เกิดขึ้นโดยมาจากการกระตุ้นและสร้างความรับผิดชอบจากภายใน ได้แก่

1. กำหนดวิธีการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งต้องมีการฝึกการแก้ปัญหาในการทำงานและจัดการความรู้ที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้

2. สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้วิธีการของพนักงานเองในการตัดสินใจ เนื่องจากจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารพร้อมที่จะสนับสนุนการตัดสินใจ จะส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เพื่อแสดงศักยภาพและผลงานที่ดีที่สุด

3. การมอบหมายความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาก็จะเป็นการทำให้พนักงานมีจิตสำนึกต่อการทำงานที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันก็จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถหลากหลายมีองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

อย่างไรก็ตามความผูกพันในองค์กรถ้าหากเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จะทำให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดความผูกพันภายในองค์กร ในทางกลับกันหากองค์กรนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นได้จะก่อให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง 6 ประการ (Purcell, 2012) คือ

1. ความไม่มั่นคงในการทำงาน ความกลัวการสูญเสียงาน มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากเป็นพิเศษในช่วงภาวะถดถอย

2. องค์กรสร้างความไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบรางวัลและการจ่ายเงิน

3. เป็นงานที่ไม่มีการจัดตั้งองค์กรที่ชัดเจน งานซ้ำ ๆ กับช่วงเวลาสั้น ๆ

4. ลักษณะงานมีความเครียดสูงและมีความยืดหยุ่นน้อยหรือขาดอิสระในการตัดสินใจ

5. พฤติกรรมการบริหารจัดการไม่ดีและการกลั่นแกล้ง

6. ทำงานเป็นระยะเวลานานโดยไม่หยุดพัก

องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร

Meyer and Allen (1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 3) ความพึงพอใจในอาชีพ
- 4) ความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่

- 1) อิศระในงาน
- 2) ลักษณะเฉพาะของงาน
- 3) ความสำคัญของงาน
- 4) ทักษะที่หลากหลายของการทำงาน
- 5) ความท้าทายของงานที่ทำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

- 1) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2) การพึงพาองค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน สามารถสรุปความเชื่อมโยงต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดกับหลักการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไป ความผูกพันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะมีการพิจารณาและมีการคำนวณถึงความคุ้มค่าซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับ องค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะทำงานต่อหรือไม่ ข้อดีข้อเสียถึงการต้องละทิ้งจากองค์กรไป ความมุ่งหวังต่อการทำงานคุ้มค่าที่จะลาออกหรือไม่ หรือจะต้องโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมี

แนวโน้มที่จะทำงานต่อที่องค์กรเดิมนั้นอาจเป็นผลมาจากการที่ทำงานในองค์กรนั้นมาเป็นระยะเวลานานแล้ว

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกิดจากความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ซึ่งถือเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพัน โดยมีการแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อการดำเนินการด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าควรอยู่และมีความตั้งใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร

Mathieu and Zajac (1990) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. อายุ กล่าวคือ คนงานที่มีอายุมากกว่ามักจะมี ความมุ่งมั่นมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า นักวิจัยบางคนได้ให้ความสำคัญกับ แรงงานที่มีอายุมากกว่ามีน้อยลงทางเลือกในการประกอบอาชีพและเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของพวกเขาหากพวกเขาออกจากองค์กร คนอื่น ๆ ให้ความสำคัญกับผลการวิจัยคนงานที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและมีงานที่ดีขึ้น

2. เพศ กล่าวคือ เพศชายมีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าเพศหญิง

3. การศึกษา กล่าวคือ แรงงานที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรจะน้อยลง ถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองที่พวกเขาต้องการได้

4. ความสามารถในการรับรู้ กล่าวคือ พนักงานที่รับรู้ว่าคุณมีระดับความสามารถที่สูงขึ้นจะแสดงความมุ่งมั่นขององค์กรมากขึ้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะใช้องค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการในการเติบโตและความสำเร็จภายในองค์กร

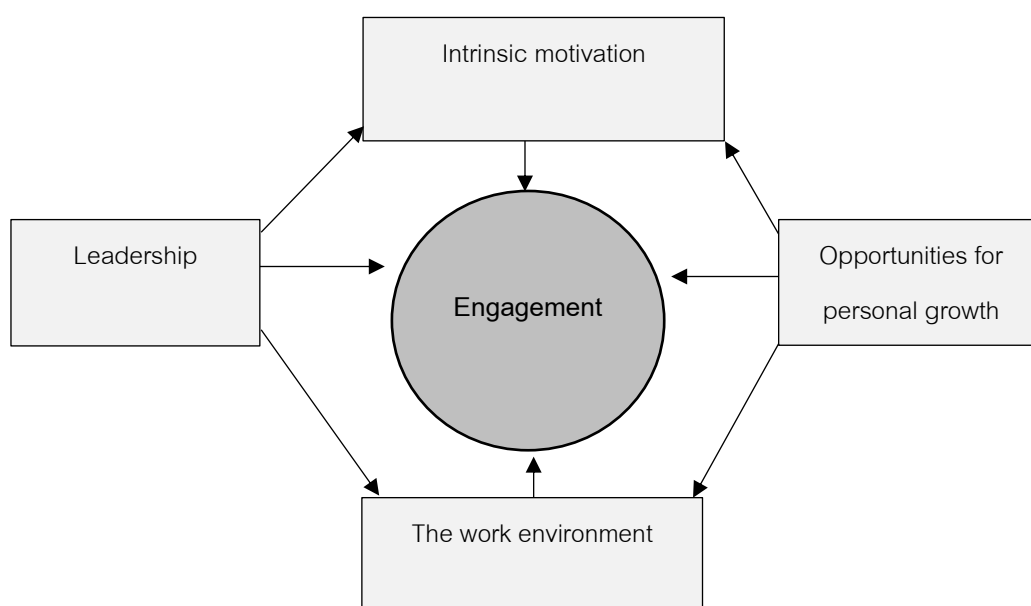
5. ความมุ่งมั่นในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่เชื่อมั่นในคุณค่าที่แท้จริงในการทำงานด้วยเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่พวกเขาต้องการการทำงานและสามารถสร้างความผูกพันขององค์กรในระยะยาวได้

6. ทัศนคติในการทำงาน กล่าวคือ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นขององค์กร จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานที่จะทำให้พนักงานต้องการอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ

Armstrong (2007) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับการมีส่วนร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วย

1. การมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน

- ยิ่งขึ้น
2. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
 3. ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
 4. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดี
 5. ทำงานด้วยความทุ่มเทมากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมองเห็นโอกาสในการเติบโตขององค์กรในอนาคต



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ที่มา : Armstrong (2007). Employee reward management and practice. P 139.

จากภาพประกอบ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร นั้นประกอบด้วย

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เกิดจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบและการเติบโตหรือความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้รวมถึงประเภทของชนิดงานที่ทำ ความท้าทายและความสนุกในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The work environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายในที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว

3. บทบาทผู้นำ (Leadership) ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถจัดสรรงานและให้โอกาสพนักงานในการแสดงศักยภาพรวมทั้งให้อิสระในการตัดสินใจด้วย

4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล องค์กรต้องมีการส่งเสริมศักยภาพและมีการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ การให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานให้สามารถทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กรได้ ทั้งนี้ก็ต้องสร้างโอกาสให้พนักงานได้เติบโตภายในองค์กรด้วยเช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันในองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีแก่องค์กร และต้องการทุ่มเทความรู้ความสามารถและอุทิศตนให้แก่องค์กร ทั้งนี้ยังมีความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรนั้นในระยะเวลาที่ยาวนาน โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Armstrong (2007) ในการศึกษาถึงความผูกพันที่พนักงานนั้นมีต่อบริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งขึ้นในปี 2537 เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบั๋ง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับความต้องการด้านชิ้นส่วนยานยนต์ และ ตัวถังรถยนต์ของลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของกลุ่มบริษัทชัมมิท ตลอด 30 ปี ด้วยความสามารถ และศักยภาพในการผลิตแม่พิมพ์เป็นของตัวเอง รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี และคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เป็นผู้นำด้านการผลิตชิ้นส่วนและตัวถังรถยนต์ของประเทศไทย โดยทุก ๆ โรงงานของกลุ่มบริษัทชัมมิท ได้ผ่านการรองรับรองคุณภาพ ISO/TS 16949:2009 ซึ่งเป็นระบบมาตรฐานล่าสุดในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,093 คน จากพนักงานจำนวน 8 แผนก ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใน พ.ศ. 2551 บริษัทได้จัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาในรูปแบบบริษัทจำกัด บริษัท ชัมมิท อาร์แอนดี เซ็นเตอร์ จำกัด จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมพนักงาน

ในรูปแบบบริษัทจำกัด บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี สกิลส์ เดเวลอปเม้นท์ เซ็นเตอร์ จำกัด (บริษัท ชัมมิท แหลมมบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด, 2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกพร กระจำแสง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีอายุงาน 2-5 ปี และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณก เจริญสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิลลาเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี อายุงาน 1-5 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 14,000 บาท การศึกษาปริญญาตรี และ ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานทั่วไป ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิลลาเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎา ดันเปาว์ ชฎาธาร เขียมสอาด และ จันทร์จิรา ไยญาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรง กรณีศึกษา บริษัท มิตรบุษิ อิเลคทริก ไทยอโต้ พาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-25 ปี การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา / ปวช. มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1.7 – 2 ปี และเป็นพนักงานฝ่ายผลิตโรงงาน สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

การศึกษา และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรง กรณีศึกษา บริษัท มิตรบุษิณี อิเลคทริก ไทยอโต้ พาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-15 ปี แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ฝ่ายสำนักงาน ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ญาดา สามารถ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาของเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ปริญญาโทหรือสูงกว่า ส่วนเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ 11- 20 ส่วนเจนเนอเรชั่นวาย น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ประเภทบุคลากรพนักงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ย 15,000 – 25,000 บาท ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ ของทั้งเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัญพร สุวรรณคาม และ จารุวรรณ สกุลคู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 22-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจค่าจูง ความพึงพอใจในลักษณะงาน ค่าตอบแทน และด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัชชา เยี่ยมภพ กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และศรีจันทร์ อุทโยภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสายงานโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี รายรับต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 2-3 ปี ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านลักษณะองค์กร ในภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายรับต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสายงานโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านลักษณะองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสายงานโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

น้ำทิพย์ แซ่เอ็ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มนัส ธารวัชรศาสตร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิต เพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-5 ปี และมี

อัตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท ภาพรวมความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และสถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

รัชตา สอนสวัสดิ์ คณิสรา ธัญสุนทรสกุล สาวิตรี บัญมี และมธุรินทร์ แก้วแสนกร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งพนักงานบัญชี ตำแหน่งงานฝ่ายบัญชี และมีรายได้ 10,001 – 20000 บาทต่อเดือน โดยปัจจัยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเป็นอิสระในการทำงาน และความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเพียงด้านเงินเดือนและการให้รางวัล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบ ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี

วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 22-30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป และมีสายงานที่รับผิดชอบสายข่าวโทรทัศน์ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความต้องการ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความ

ต้องการของพนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณะ บรรจง ธงชัย เครือหงษ์ อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และ ศิโรจน์ พิมาน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด จำนวน 114 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 29 คน และผู้ปฏิบัติงาน 85 คน โดยระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทุนพลังใจทางบวก ภาพลักษณ์ขององค์การ ความรับผิดชอบในงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-30 ปี อายุงาน 1-2 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10000 – 20000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ และสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชชุดา สิงหะพล นิสิต ชัยกุล และ เครือวัลย์ ชัยกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 9,501–12,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 6-10 ปี ระดับความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและอายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี การศึกษาต่ำกว่า

ระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ภาพรวมแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แตกต่างกัน รวมทั้งแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สินี พุ่มพวง ประพันธ์ ชัยกิจอุไร และ ณัฐรุจา ฤทธิ์ช่วยรอด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง อายุ 20 - 30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/พนักงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธิชา แก้วประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท เป็นพนักงานระดับ ผู้จัดการร้านซูเปอร์ไอเซอร์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ความสำคัญของงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญา อิงอาจ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุ 21 - 30 ปี มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีอายุงาน 0 - 5 ปี ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mohda et al. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท ไทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงร้อยละ 56 อายุ 43 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 3000 - 5999 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการให้รางวัลจูงใจ และ สภาพแวดล้อมและอุปกรณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท ไทรคมนาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องเอื้อการทำงานและจัดบรรยากาศให้มีอิสระสำหรับพนักงาน รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 1,093 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) และผู้วิจัยได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 5% ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน ผู้วิจัยได้สำรองเพื่อป้องกันแบบสอบถามไม่สมบูรณ์เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 5 % เท่ากับ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 308 คน

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

โดย

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด จำนวน 1,093 คน ความคลาดเคลื่อน 5% แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{1,093}{1+1,093(0.05)^2}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 293 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 5% เท่ากับ 15 คน ดังนั้นการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 308 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด แยกตามแผนก ดังนี้

แผนก	จำนวน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ฝ่ายผลิต	750	211
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	22	6
3. ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ	70	20
4. ฝ่ายซ่อมบำรุง	95	27
5. ฝ่ายบัญชี	22	6
6. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	56	16
7. ฝ่ายวิศวกรรม	66	19
8. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	3
รวม	1,093	308

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample random Sampling) โดยการจับฉลากจากหมายเลขพนักงานจนได้ตามจำนวนพนักงานในแต่ละแผนกที่ได้เลือกไว้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แลมนบั้ง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.2.1 18 - 24 ปี

1.2.2 25 - 31 ปี

1.2.3 32 - 38 ปี

1.2.4 39 - 45 ปี

1.2.5 46 ปี ขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

1.4.2ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.5 ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.5.1 สายปฏิบัติการ

1.5.2 สายสำนักงาน

1.6 อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.6.2 20,001 – 40,000 บาท

1.6.3 40,001 – 60,000 บาท

1.6.4 มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป

1.7 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

1.7.2 2 – 10 ปี

1.7.3 11 - 19 ปี

1.7.4 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน

โดยคำถามในส่วนที่ 2 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบ Likert Scale โดยใช้วัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนตามความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่เพื่ออธิบายผลคำนวณ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายและจัดกลุ่มคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

4.50 - 5.00 พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายในในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายในในระดับมาก

2.50 - 3.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายในในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายในในระดับน้อย

1.00 - 1.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายในในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

โดยคำถามในส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบ Likert Scale โดยใช้วัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนตามความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่เพื่ออธิบายผลคำนวณ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายและจัดกลุ่มคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

4.50 - 5.00 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก

2.50 - 3.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย

1.00 - 1.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับน้อย

ที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทผู้นำ จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการออกแบบงาน

โดยคำถามในส่วนที่ 4 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบ Likert Scale โดยใช้วัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนตามความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่เพื่ออภิปรายผลคำนวณ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายและจัดกลุ่มคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2557)

4.50 - 5.00 พนักงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำในระดับมาก

2.50 - 3.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำในระดับน้อย

1.00 - 1.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล

โดยคำถามในส่วนที่ 5 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบ Likert Scale โดยใช้วัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนตามความคิดเห็นดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่เพื่ออธิบายผลคำนวณ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายและจัดกลุ่มคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

4.50 - 5.00 พนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลในระดับมาก

2.50 - 3.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลในระดับน้อย

1.00 - 1.49 พนักงานมีความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

โดยคำถามในส่วนที่ 6 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบ Likert Scale โดยใช้วัดวัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามระดับคะแนนตามความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่เพื่ออธิบายผลคำนวณ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายและจัดกลุ่มคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

- 4.50 - 5.00 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
 3.50 - 4.49 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
 2.50 - 3.49 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
 1.50 - 2.49 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
 1.00 - 1.49 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยในครั้งนี้ มีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ทั้งเอกสารต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องและตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้อง เทียบตรง และความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา รวมทั้งเพื่อขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 40 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการทดสอบการหาค่าความเชื่อมั่นจำนวน 40 ชุด โดยมีค่าระหว่าง 0 – 1 หากมีค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งในงานวิจัยนี้ยอมรับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.875 |
| 3. ด้านลักษณะงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.852 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.843 |
| 5. ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.839 |
| 6. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931 |
| 7. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 |

8. ด้านการออกแบบงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.872
9. ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881
10. ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874
11. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.872

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด โดยรวบรวมจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากตัวกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและใช้สร้างเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากที่ได้จัดเก็บแบบสอบถามและตรวจสอบความเรียบร้อย ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถาม มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ความเรียบร้อยและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วตามที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด จำนวน 308 คน ซึ่งผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลลักษณะพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในข้อที่ 1 - 7 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในข้อที่ 8 - 27 แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในข้อที่ 28 - 37 แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยบทบาทผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในข้อที่ 38-47 แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 5 เกี่ยวกับปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในข้อที่ 48-57 แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

1.6 แบบสอบถามส่วนที่ 6 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในข้อที่ 58-62 โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย ของตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2- 5 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ

P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

1.4 สูตรการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2561)

$$CV = \frac{S.D \times 100}{\bar{X}}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าข้อมูลสัมประสิทธิ์การกระจาย ดังนี้ (ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ, 2559)

CV มีค่าน้อยกว่า 0.25 (25%) แสดงว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย

CV มีค่าเกินกว่า 0.26 (26%) ขึ้นไป แสดงว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2561)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ

Cronbach's Alpha α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่กำหนด

k แทน จำนวนคำถามของแบบสอบถาม

$\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม

โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ε) การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β และค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จากต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2561)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อในตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ และใช้การเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i / n}{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 / n}$$

ในการวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปร (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variance not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{(N - k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{z}_i - \bar{z})^2}{(k - 1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (z_{ij} - \bar{z}_i)^2}$$

โดย

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Levene

z_{ij} แทน ค่า $\bar{X}_{ij} - \bar{X}_i$ ดังนี้

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_{ij}$ แทน ค่าสังเกตที่ j ของตัวอย่างที่ i

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ ดังนี้

ระหว่างกลุ่ม = k-1

ในกลุ่ม = n-1

เมื่อ

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

k คือ จำนวนกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมอบบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig 2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับใช้บอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F – Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SEb	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว
Y	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในรูปคะแนนดิบ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 4 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 5 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหยมฉับัง
โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตามตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	238	77.30
หญิง	70	22.70
รวม	308	100.00
2. อายุ		
18 - 24 ปี	56	18.20
25 - 31 ปี	65	21.10
32- 38 ปี	43	14.00
39 - 45 ปี	78	25.30
46 ปีขึ้นไป	66	21.40
รวม	308	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	118	38.30
สมรส/อยู่ด้วยกัน	185	60.10
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	1.60
รวม	308	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	168	54.50
ระดับปริญญาตรี	138	44.80
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	2	0.60
รวม	308	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
สายปฏิบัติการ	296	96.10
สายสำนักงาน	12	3.90
รวม	308	100.00
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	7	2.30
2 – 10 ปี	119	38.60
11 - 19 ปี	97	31.50
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	85	27.60
รวม	308	100.00

จากตาราง 5 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 และเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 อายุ 25-31 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 อายุ 18 - 24 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และ อายุ 32– 38 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และ สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 และ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในสายปฏิบัติการ จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.10 และสายสำนักงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ 11 - 19 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงจูงใจภายใน
ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ในองค์กร	3.69	0.652	17.67	มาก
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนกว่า จะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.87	0.511	13.20	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ	3.95	0.498	12.61	มาก
4. ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา	3.96	0.512	12.93	มาก
5. ท่านทำงานให้เสร็จลุล่วง ในระยะเวลาที่ เหมาะสม	3.96	0.444	11.21	มาก
ผลรวมด้านความสำเร็จในงาน	3.89	0.421	10.82	มาก

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.21 – 17.67 โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 17.67 รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานจนกว่าจะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 13.20 ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และการทำงานให้เสร็จลุล่วง ในระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 12.93, 12.61 และ 11.21 ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงงุใจภายในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.78	0.572	15.13	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.541	14.20	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ อยู่เสมอ	3.72	0.589	15.83	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจนได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่พนักงานคนอื่น	3.80	0.639	16.82	มาก
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยเสนอแนะและแก้ไขปัญหา	3.80	0.631	16.61	มาก
ผลรวมด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	3.78	0.498	13.17	มาก

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยแรงงุใจภายใน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.20 – 16.82 โดยการได้รับการยอมรับนับถือจนได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่พนักงานคนอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 16.82 รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการช่วยเสนอแนะและแก้ไข ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 16.61 ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ อยู่เสมอ ได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 15.83, 15.13 และ 14.20 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทห่มมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงงูใจภายใน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิที่ท่านจบการศึกษา	3.42	0.643	18.80	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องมีการประสานงานกับหลายๆ ฝ่าย	3.93	0.64	16.28	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายไม่น่าเบื่อ	3.80	0.562	14.79	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน	3.92	0.497	12.68	มาก
5. ลักษณะงานของท่านมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.94	0.632	16.04	มาก
ผลรวมด้านลักษณะงาน	3.80	0.468	12.32	มาก

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยแรงงูใจภายใน ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.68 – 18.80 โดยงานที่ปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิที่ท่านจบการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 18.80 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติต้องมีการประสานงานกับหลายๆ ฝ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 16.28 ลักษณะงานมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 16.04, 14.79 และ 12.68 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทชมรมฯ แหยมบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแรงงูใจภายใน ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ท่านมีการติดตามงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.95	0.432	10.94	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.92	0.488	12.45	มาก
3. ท่านมีการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.633	15.11	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.93	0.591	15.04	มาก
5. ท่านสามารถจัดลำดับการทำงาน จากการประเมินความเร่งด่วนของงานที่จะนำส่งได้	3.91	0.558	14.27	มาก
ผลรวมด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.98	0.438	11.01	มาก

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยแรงงูใจภายใน ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.94 – 15.11 โดยมีการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 15.11 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 15.04 สามารถจัดลำดับการทำงาน จากการประเมินความเร่งด่วนของงานที่จะนำส่งได้ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม และมีการติดตามงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 14.27, 12.45 และ 10.94 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทซัมมิท แอลมอบบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.53	0.595	13.13	มากที่สุด
2. มีลานกิจกรรมเพื่อนันทนาการ เช่น สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย	4.14	0.638	15.41	มาก
3. มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน	4.44	0.69	15.54	มาก
4. สามารถประสานงานการทำงานได้หลายรูปแบบ เช่น Line e-mail โทรศัพท์	3.69	0.684	18.54	มาก
5. มีโรงอาหาร ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กร	4.18	0.635	15.19	มาก
ผลรวมด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.20	0.424	10.10	มาก

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.13 – 18.54 โดยสามารถประสานงานการ

ทำงานได้หลายรูปแบบ เช่น Line e-mail โทรศัพท์ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 15.11 รองลงมาคือ มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 15.54 มีลานกิจกรรมเพื่อนันทนาการ เช่น สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กร และมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 15.54, 15.41 และ 13.13 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทชมรมิต แผลมฉบง โอบโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน	4.61	0.618	13.41	มากที่สุด
2. มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี	4.31	0.561	13.02	มาก
3. มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน	4.31	0.527	12.23	มาก
4. มีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แว่นตา หน้ากาก ฯลฯ	4.64	0.544	11.72	มากที่สุด
5. มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ	4.44	0.62	13.96	มาก
ผลรวมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.46	0.398	8.92	มาก

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.72 – 13.96 โดยมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 15.11 รองลงมาคือ มี

ป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 13.41 มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน และมีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แวนตา หน้ากาก ฯลฯ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 13.02, 12.23 และ 11.72 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทซัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตอนที่ 4 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ของพนักงานบริษัท ซัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน	3.55	0.709	19.97	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจในงานที่ต้องแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วน	3.58	0.729	20.36	มาก
3. ผู้บังคับบัญชานำข้อคิดเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในองค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม	3.63	0.62	17.08	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เมื่อต้องมีการตัดสินใจ	3.75	0.614	16.37	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์	3.80	0.548	14.42	มาก
ผลรวมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.66	0.567	15.49	มาก

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.42 – 20.36 โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจในงานที่ต้องแก้ไขปัญหที่เร่งด่วน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 20.36 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 19.97 ผู้บังคับบัญชานำข้อคิดเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในองค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เมื่อต้องมีการตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชามักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 17.08, 16.37 และ 14.42 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทซัมมิท แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยบทบาทผู้นำด้านการออกแบบงาน

ด้านการออกแบบงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม	3.77	0.565	14.99	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาจัดให้ทำงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม	3.69	0.672	18.21	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการออกแบบและจัดระบบงานที่ง่ายและลดการซ้ำซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน	3.73	0.573	15.36	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมงานที่ทําปฏิบัติอย่างใกล้ชิด	3.71	0.622	16.77	มาก
5. มีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	3.81	0.536	14.07	มาก
ผลรวมด้านการออกแบบงาน	3.74	0.510	13.64	มาก

จากตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการออกแบบงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.07 – 18.21 โดยผู้บังคับบัญชาจัดให้ทำงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 18.21 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมงานที่ทําปฏิบัติอย่างใกล้ชิด มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 16.77 ผู้บังคับบัญชามีการออกแบบและจัดระบบงานที่ง่ายและลดการซ้ำซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม และมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย เท่ากับ 15.36, 14.99 และ 14.07 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตอนที่ 5 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดังนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานจากภายนอก	2.94	0.459	15.61	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	3.02	0.445	14.74	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.98	0.532	17.85	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม	3.51	0.653	18.60	มาก
5. องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก	3.57	0.693	19.41	มาก
ผลรวมด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	3.20	0.433	13.53	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.74 – 19.41 โดยองค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 19.41 รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 18.60 องค์กรมีทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานจากภายนอก และองค์กรมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย

เท่ากับ 17.85, 15.61 และ 14.74 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทซัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล

ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.63	0.826	22.75	มาก
2. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.58	0.590	16.48	มาก
3. องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น มอบรางวัลเกียรติบัตรพนักงานดีเด่น และเงินพิเศษ	3.25	0.571	17.57	มาก
4. องค์กรของท่านมีการตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณประจำปี	3.24	0.609	18.80	มาก
ผลรวมด้านเงินเดือนและการให้รางวัล	3.43	0.452	13.18	มาก

จากตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 16.48 – 22.75 โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 22.75 รองลงมาคือ องค์กรมีการตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณประจำปี มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 18.80 องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น มอบรางวัลเกียรติบัตรพนักงานดีเด่น และเงินพิเศษ และองค์กรมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 17.57 และ 16.48 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การ

กระจายต่ำสุด หมายความว่า พนักงานบริษัทซัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	CV (%)	แปลผล
1. ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว	3.45	0.610	17.68	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	3.50	0.607	17.34	มาก
3. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังต้องการอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป	3.37	0.708	21.01	มาก
4. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	3.63	0.614	16.91	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	3.66	0.628	17.16	มาก
ผลรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.52	0.489	13.89	มาก

จากตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 16.91 – 21.05 โดยแม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังคงต้องการอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด เท่ากับ 21.01 รองลงมาคือ มีความปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.68 มีความรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ สามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ และสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับ 17.34, 17.16 และ 16.91 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุดหมายความว่า พนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ซึ่งผู้วิจัยจะมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ถึงปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise . โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	30.034	2	15.017	105.488**	0.000
Residual	43.419	305	0.142		
Total	73.452	307			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยบทบาทผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	0.713	0.198		3.597**	0.000
ปัจจัยโอกาสก้าวหน้า ในการทำงานของ บุคคล (X_4)	0.466	0.072	0.358	6.440**	0.000
ปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3)	0.342	0.053	0.355	6.394**	0.000
R = 0.639 Adjusted R ² = .405					
R ² = 0.409 SE = 0.377					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด คือ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) และปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 40.50 (Adjusted R² = .405)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัววิเคราะห์มาเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ดังนี้

$$Y_1 = 0.713 + 0.466 (x_4) + 0.342 (x_3)$$

$$X_3 = \text{ปัจจัยบทบาทผู้นำ}$$

$$X_4 = \text{ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล}$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) และปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) และปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.466 และ 0.342 ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.466 หน่วย

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.342 หน่วย

ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน (X_1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ไม่ได้เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) และปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.358 (x_4) + 0.355 (x_3)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล (X_4) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.358 รองลงมาคือ ปัจจัยบทบาทผู้นำ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.355 ตามลำดับ

ทั้งนี้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายด้านประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise . โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	16.156	2	8.078	43.001**	0.000
Residual	57.296	305	0.188		
Total	73.452	307			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจภายในกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.513	0.232		6.516**	0.000
ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x ₂)	0.315	0.072	0.320	4.371**	0.000
ด้านความสำเร็จในงาน (x ₁)	0.212	0.085	0.182	2.484*	0.014
	R = 0.469		Adjusted R ² = .215		
	R ² = 0.220		SE = 0.433		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x₂) และด้านความสำเร็จในงาน (x₁) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y₁) ได้ร้อยละ 21.5 (Adjusted R² = .215)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัววิเคราะห์มาเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร (Y₁) ดังนี้

$$Y_1 = 1.513 + 0.315(x_2) + 0.212(x_1)$$

x_1 = ด้านความสำเร็จในงาน

x_2 = ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

จากสมการจะเห็นได้ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x_2) และ ด้านความสำเร็จในงาน (x_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.315 และ 0.212 ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.315 หน่วย

หากพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.212 หน่วย

ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) คือ ด้านลักษณะงาน (x_3) และด้านความรับผิดชอบต่องาน (x_4) ไม่ได้เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x_2) และด้านความสำเร็จในงาน (x_1) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.320(x_2) + 0.182(x_1)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ (x_2) มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.320 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.182 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	14.15	2	7.075	36.388**	0.000
Residual	59.302	305	0.194		
Total	73.452	307			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.058	0.304		3.484**	0.001
ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1)	0.380	0.072	0.329	5.287**	0.000
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2)	0.196	0.076	0.160	2.565*	0.011
R = 0.439 Adjusted R ² = .187					
R ² = 0.193 SE = 0.440					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) และ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 18.7 (Adjusted $R^2 = .187$) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัววิเคราะห์มาเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ดังนี้

$$Y_1 = 1.058 + 0.380 (x_1) + 0.196 (x_2)$$

X_1 = ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

X_2 = ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากสมการจะเห็นได้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) และ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.380 และ 0.196 ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.380 หน่วย

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.196 หน่วย

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) และ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.329 (x_1) + 0.160 (x_2)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (x_1) มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.329 รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.160 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบั่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบั่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

H_1 : ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบั่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise .โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยบทบาทผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	24.366	2	12.183	75.699**	0.000
Residual	49.087	305	0.161		
Total	73.452	307			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยบทบาทผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยบทบาทผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.522	0.172		8.867**	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1)	0.349	0.065	0.405	5.414**	0.000
ด้านการออกแบบงาน (x_2)	0.194	0.072	0.202	2.701**	0.007
	R = 0.576		Adjusted R ² = .327		
	R ² = 0.332		SE = 0.401		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในส่วนของปัจจัยบทบาทผู้นำ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1) และ ด้านการออกแบบงาน (x_2) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 32.7 (Adjusted R² = .327) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัววิเคราะห์มาเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ดังนี้

$$Y_1 = 1.522 + 0.349 (x_1) + 0.194 (x_2)$$

X_1 = ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X_2 = ด้านการออกแบบงาน

จากสมการจะเห็นได้ปัจจัยบทบาทผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1) และ ด้านการออกแบบงาน (x_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบับ

โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 2 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.349 และ 0.194 ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด มีปัจจัยบทบาทผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.349 หน่วย

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด มีปัจจัยบทบาทผู้นำด้านการออกแบบงาน (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.194 หน่วย

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยบทบาทผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1) และ ด้านการออกแบบงาน (x_2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.405 (x_1) + 0.202 (x_2)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยบทบาทผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_1) มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.405 รองลงมาคือ ด้านการออกแบบงาน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.202 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

H_1 : ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise .โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	26.266	2	13.133	84.889**	0.000
Residual	47.186	305	0.155		
Total	73.452	307			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมอบบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.048	0.200		5.249**	0.000
ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1)	0.554	0.058	0.490	9.589**	0.000
ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2)	0.204	0.055	0.189	3.690**	0.000
	R = 0.598 Adjusted R ² = .353				
	R ² = 0.358 SE = 0.393				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมอบบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในส่วนของปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1) และ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 35.3 (Adjusted R² = .353) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัววิเคราะห์มาเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ดังนี้

$$Y_1 = 1.048 + 0.554 (x_1) + 0.204 (x_2)$$

X_1 = ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน

X_2 = ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล

จากสมการจะเห็นได้ว่าปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1) และ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 2 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.554 และ 0.204 ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.554 หน่วย

หากพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมชบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.204 หน่วย

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1) และ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.490 (x_1) + 0.189 (x_2)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (x_1) มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.490 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.189 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านความสำเร็จในงาน	×	Multiple Regression Analysis
2. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	✓	Multiple Regression Analysis
3. ด้านลักษณะงาน	×	Multiple Regression Analysis
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	✓	Multiple Regression Analysis

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

× หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	✓	Multiple Regression Analysis
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	✓	Multiple Regression Analysis

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ปัจจัยบทบาทผู้นำ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	Multiple Regression Analysis
2. ด้านการออกแบบงาน	✓	Multiple Regression Analysis

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง ไอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน	✓	Multiple Regression Analysis
2. ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล	✓	Multiple Regression Analysis

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถที่จะนำ และผลงานวิจัยที่ได้มาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและวางแผนในการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพัน สร้างวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 และเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีตำแหน่งงานในสายปฏิบัติการ จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 96.10 และมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.21 – 17.67 โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานจนกว่าจะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีการกระจาย ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และการทำงานให้เสร็จ ล่วง ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามลำดับ

2.2 ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.20 – 16.82 โดยการได้รับการยอมรับนับถือจนได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่พนักงานคนอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการช่วยเสนอแนะและแก้ไขปัญหา ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ อยู่เสมอ ได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.68 – 18.80 โดยงานที่ปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิที่ผ่านจบการศึกษามา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติต้องมีการประสานงานกับหลายๆ ฝ่าย ลักษณะงานมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ และงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่อย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบต่องานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.94 – 15.11 โดยมีการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถจัดลำดับการทำงาน จากการประเมินความเร่งด่วนของงานที่จะนำส่งได้ ปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบมีความเหมาะสม และมีการติดตามงานที่ตนได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

3.1 ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.13 – 18.54 โดยสามารถประสานงานการทำงานได้หลายรูปแบบ เช่น Line e-mail โทรศัพท์ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน มีลานกิจกรรมเพื่อนันทนาการ เช่น สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กร และมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.72 – 13.96 โดยมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ มีป้าย

สัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน และมีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แวนตา หน้ากาก ฯลฯ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

4.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.42 – 20.36 โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจในงานที่ต้องแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ผู้บังคับบัญชานำข้อคิดเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในองค์กรให้เห็นเป็นรูปธรรม ผู้บังคับบัญชายอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เมื่อต้องมีการตัดสินใจ และผู้บังคับบัญชามักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ ตามลำดับ

4.2 ด้านการออกแบบงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.07 – 18.21 โดยผู้บังคับบัญชาจัดให้ทำงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมงานที่ท่านปฏิบัติอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชามีการออกแบบและจัดระบบงานที่ง่ายและลดการซ้ำซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม และมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

5.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 14.74 – 19.41 โดยองค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม องค์กรมีทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานจากภายนอก และองค์กรมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ตามลำดับ

5.2 ด้านเงินเดือนและการให้รางวัลพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 16.48 – 22.75 โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณประจำปี องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น มอบรางวัลเกียรติบัตรพนักงานดีเด่น และเงินพิเศษ และองค์กรมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด รองลงมาคือ มีความปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว มีความรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ สามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ และสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานและด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับการเอาใจใส่จากบริษัท และมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับการกำหนดขอบเขตในการทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจำแสง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนมว่า การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายและความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากบุคลากรทั้งสิ้น ดังนั้นการที่บุคลากรได้รับแรงจูงใจ

จากองค์การก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า พนักงานได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ จะเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น

ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากการให้โอกาสและการยอมรับความคิดเห็นในการทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บัญชา ก็จะเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2007) กล่าวว่า ความรู้สึกได้รับการยอมรับจะเป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงานนั้นเกิดความพยายามในการทำงาน ซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องได้รับการยอมรับและการชื่นชมจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องต่อความผูกพันในการทำงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า หากพนักงานภายในบริษัทได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายหน่วยงาน จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่องานและส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมบงก์ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เนื่องจาก ลักษณะของงานจะสะท้อนถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน ซึ่งงานในแต่ละงาน บริษัทจะมีการพิจารณาถึงคุณสมบัติและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohda et al. (2016) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท ไทรคอมนาคม พบว่า องค์กรมีการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรฐานที่ในการควบคุมการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ซึ่งไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า การที่พนักงานได้ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย หรือทำงานที่ไม่จำเจ รวมทั้งการใช้

เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานย่อมเป็นการท้าทายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน ทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่องานและต่อองค์กรจนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

ด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด เนื่องจาก พนักงานมีการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถสอบถามต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีปัญหาต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้การทำงานนั้นบรรลุภารกิจขององค์กรที่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้มีความรับผิดชอบต่องาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดา สอนสวัสดิ์ คณิสรา ธัญสุนทรสกุล สาวิตรี บัญมี และมธุรินทร์ แก้วแสนกร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี พบว่า ธ.ก.ส. มีนโยบายให้พนักงานทุกคนพัฒนาความรู้และทักษะ และพัฒนาความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบรรลุความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เตรียมพร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวจึงไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญา อิงอาจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก การที่บริษัทมีความใส่ใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ของพนักงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในการทำงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความสะดวกในการทำงานที่ดีได้ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ตันเปาว์ ชฎาธาร เขียมสอาด และ จันทรจิรา ไยญาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรง กรณีศึกษา บริษัท มิตรชุบิชิ อิเลคทริค ไทยออดิ

พาร์ท จำกัดพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการทำงานที่ดี ที่บริษัทได้ออกแบบและเตรียมพร้อมตามความคาดหวังของพนักงานได้ ความผูกพันก็จะเพิ่มมากขึ้น แต่หากพนักงานไม่ได้การตอบสนองตามที่คาดหวัง ความผูกพันก็จะลดลง อาจส่งกระทบถึงอัตราการหยุดงาน ขาดงาน และอัตราการลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า สถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.011 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก การที่บริษัทให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายการผลิต การที่มีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แว่นตา หน้ากาก ฯลฯ หรือแม้กระทั่งการแสดงสัญลักษณ์เครื่องหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย จะช่วยในการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิต และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ แซ่เอ็ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า หากบริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีรวมทั้งการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ จะสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานให้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคารได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน ซึ่งจะสร้างความมั่นใจ และจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

3. ปัจจัยบทบาทผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมขบั้ง โอโต บอดี้เวิร์ค จำกัด โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก การที่ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ และมีการเปิด

โอกาสให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้แสดงประเด็นหรือแนวทางที่ต้องร่วมการตัดสินใจ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะ บรรจง ธงชัย เครือหงษ์ อภิชาติ พัฒนวิริยะ พิศาล และ ศิโรจน์ พิมาน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวทำนายที่สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงานพบว่า หากพนักงานเห็นว่าการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถตัดสินใจ และรับผิดชอบงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้ความรับผิดชอบของตน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารเปิดโอกาสและใช้การบริหารสั่งการต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรมทำให้เกิดการทำงานที่มีศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การที่ผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่าง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ด้านการออกแบบงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก การที่บริษัทมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานได้มีเวลาในการพักผ่อน และทำกิจกรรมอื่นๆ การที่ทำงานไม่เกินกว่ากฎหมายกำหนด นอกจากจะทำให้ร่างกายได้มีการพักผ่อนแล้ว พนักงานจะรู้สึกถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานและคำนึงถึงอันตรายต่อสุขภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2007) กล่าวว่า หัวหน้างานจะใช้ดุลยพินิจในการจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่พนักงาน ทั้งนี้การออกแบบงานนั้นมี 2 แนวทาง คือ การออกแบบงานให้มีความสัมพันธ์กับขอบเขตและความลึกของงาน (Job Scope and Job Depth) ในการออกแบบงานนั้นจะใช้ความเหมาะสมในออกแบบงาน รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า การออกแบบงานให้มีจำนวนวันหยุดตามกฎหมาย ซึ่งสามารถสร้างความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและพนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและมีเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

4. ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนา ศักยภาพพนักงานและด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โฮโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐาน เนื่องจาก องค์กรมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก รวมทั้งมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬา กีฬา คอนเสิร์ต กิจกรรมเพื่อสังคม ต่างๆ นอกจากจะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายแล้วยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาศักยภาพ พนักงานจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับฝึกอบรมพนักงาน การหมุนเวียนงาน ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจได้อย่างมีอิสระใน การทำงานและไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จะทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะทำให้การทำงานมีความสุขและรู้สึกไม่เบื่อหน่าย

ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐาน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความยุติธรรมการในปรับเงินเดือน รวมทั้งการมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ ได้รับทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีความมุ่งมั่นและมีแรงกระตุ้นและ ต้องการอยู่ในองค์กรที่ยาวนาน ซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า การที่บริษัทให้ เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะสามารถสร้าง แรงจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และสอดคล้องกับ งานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม และ จารุวรรณ สกุลคู (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร พาณิชยแห่งหนึ่ง พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงาน ซึ่งมีการ

กำหนดอัตราค่าจ้างต้องมีความเป็นธรรมเชื่อมโยงกับความสามารถและผลงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ผู้บริหารบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรภายนอกที่ประสบความสำเร็จและมีประสบการณ์ในสายงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทั้งในส่วนงานที่เกี่ยวข้องสายสำนักงาน เช่น ฝ่ายบัญชี การตลาด ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานได้มีการนำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกับทักษะที่มีอยู่เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีความคล่องตัว และสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและลดความผิดพลาดในการทำงาน ประกอบกับการต่อยอดจากการได้รับทักษะและความรู้จากผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรภายนอก โดยการส่งเสริมให้พนักงานงานได้รับการฝึกอบรมข้ามแผนก (Cross-Training) ซึ่งจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มประสบการณ์ความรู้ความสามารถในการทำงานและมีความสามารถหลากหลาย ที่จะทำงานได้หลายอย่างในบริษัท ส่งผลให้มีความคล่องตัวมากขึ้นในโลกที่แข่งขันกันรุนแรง

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงปัญหาหรือสิ่งที่ขัดขวางการทำงานให้เกิดความล่าช้าหรือมีปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องมีการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการรับฟังข้อเสนอแนะและยอมรับเหตุผลเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญของบรรยากาศในการทำงาน เช่น การติดตั้งแสงสว่างในการทำงานให้เหมาะสมกับประเภทของงานในแต่ละแผนก ซึ่งงานที่มีความละเอียดหรือต้องใช้ความระมัดระวังสูง ควรจะมีแสงสว่างที่เพียงพอเพื่อจะช่วยลดความเสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความไว้วางใจจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จนเป็นที่ยอมรับ จะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถการทำงานของ

ตนเอง และพร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานและพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ๆ ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านการออกแบบงาน ผู้บริหารบริษัทควรมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร สารเคมี หรือวัตถุอันตรายต่างๆ ควรจะมีการจัดเวลาและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดอุบัติเหตุและความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นของบุคลากร ประกอบกับเพื่อให้พนักงาน มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน Work Life Balance อันจะเป็นการลดความเหนื่อยล้า ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

6. ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ผู้บริหารบริษัทควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องการประกันอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สุขภาพ โบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลา และค่าครองชีพอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองต่อสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วก็สามารถที่จะกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะทำงานภายในองค์กรด้วยความทุ่มเทและอุทิศตน

7. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีการวางแผนการทำงาน และประเมินระยะเวลาความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้ตามเวลาที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จจากงานที่ได้รับมอบหมายได้ ซึ่งผู้บริหารบริษัทจะต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน เป็นคนที่สร้างงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

8. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารบริษัทควรใส่ใจกับอุปกรณ์สำหรับสวมใส่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสรรหาอุปกรณ์สวมใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้การรับรองมาตรฐานและการผ่านทดสอบว่ามีความปลอดภัยและสามารถลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งควรหมั่นตรวจสภาพการใช้งานของอุปกรณ์ให้มีสภาพการใช้งานที่สมบูรณ์ เพื่อช่วยป้องกันอวัยวะของร่างกายในส่วนที่ต้องสัมผัสงานมิให้ประสบอันตรายที่จะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงสภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน เช่น ปัจจัยในด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อเพื่อหาแนวทางเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานให้ครอบคลุมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรในภายในบริษัท เพื่อให้เห็นมิติหรือแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในบริษัทที่สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร
3. ควรมีการศึกษาถึงลักษณะขององค์กร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการวางแผน รูปแบบการทำงานขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
4. ควรจะมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เฉพาะพนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มใหญ่ เพื่อข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติต่อความผูกพันของพนักงานในด้านอื่นๆ
5. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานภายในบริษัท เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา และหากกลยุทธ์ที่จะลดการลาออกของพนักงานและสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้
6. ควรมีการเปรียบเทียบถึงความผูกพันในองค์กรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ระหว่างไทยกับต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพของพนักงานและรักษาพนักงานภายในองค์กรได้

บรรณานุกรม

- Aithal, S., & Kumar, S. (2016). Comparative Analysis of Theory X, Theory Y, Theory Z, and Theory A for Managing People and Performance. Retrieved from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Documents/MPRA_paper_72974.pdf
- Allen, J. A., & Rogelberg, S. G. (2014). *Manager-Led Group Meetings: A Context for Promoting Employee Engagement: Group & Organization Management*.
- Armstrong, M. (2007). *Employee reward management and practice*. Glasgow: Bell & Bain.
- Buchanan, H. B. (1974). *building organization commitment the socialization of managers in work organization: Administrative Science Quarterly*.
- Chandrasekar, K. (2011). WORKPLACE ENVIRONMENT AND ITS IMPACT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN PUBLIC SECTOR ORGANISATIONS *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Dervic, M. K. (2017). Successful Leadership and Motivation Lead to Employee Satisfaction. *Management international conference*, 569-580.
- Dobre, O. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53-60.
- Ganta, V. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology. Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- George, M., & Jones, R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. MA: Prentice Hall.
- Gichuru, M. J., & Limiri, E. K. (2017). Market Segmentation as a strategy for customer satisfaction and retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 544-552.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw - Hill.
- Glady, N., Asawo, S. P., & Gabriel, J. M. O. (2017). Physical workplace environment and employees' engagement : A theoritical exploration. *International Journal of Arts and Humanities*, 1(10), 867-884.

- Gutterman, S. (2015). A Guide for Growth-Oriented Entrepreneurs. Retrieved from www.alungutterman.com
- Martin, G. (2011). The Importance Of Marketing Segmentation *American Journal of Business Education*, 4(6), 15-18.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*: Psychological Bulletin.
- Meier, D. (2016). Situational Leadership Theory as a Foundation for a Blended Learning Framework. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 25-30.
- Mensah, E. B., & Tawiah, K. A. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.
- Mohda, I., Shaha, M., & Zailan, S. (2016). How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company *International Conference on Business and Economics*, 3, 418-424.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*: New York and Hove.
- Purcell, J. (2012). *The limits and possibilities of employee engagement*: Industrial Relations Research Unit University of Warwick.
- Raisiene, A. G. (2014). Leadership and Managerial Competences in a Contemporary Organization from the Standpoint of Business Executives. *Economics and Sociology*, 7(3), 179-193.
- Raziqa, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Sharma, M. K., & Jain, S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 309-318.
- Storey, J., & Ulrich, D. (2008). *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. New York: Routledge.

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธนวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.
- กรกนก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมีลาเคิลเฮิร์ลส์ จำกัด การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 12, 642-651.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กฤษฎา ต้นเปาว์ ชฎาธาร เขียมสอาด และ จันทรจิรา ไยญาติ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรับเหมาค่าแรง กรณีศึกษา บริษัท มิตรบุษิ อิเลคทริก ไทยออดิโต้ พาร์ท จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์, 3, 1-9
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป)), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12 ed.). กรุงเทพมหานคร: หจก. สามลดา.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2551). การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2557). การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2549). การบริหารการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชนงกรณ์ กุณฑบุตร. (2556). องค์กรและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์

- และเจนเนอเรชันวาย. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.), คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ฐาปนา ฉื่นไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน)), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. (สารนิพนธ์ รส.ม.), คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และคณะ. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และความไว้วางใจที่มีต่อการเลือกซื้อจากร้านค้าออนไลน์ของผู้บริโภคชาวไทย. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 11(2), 32-46.
- ธนัญพร สุวรรณคาม และ จารุวรรณ สกุลคู. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง RMUTCON สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และการศึกษา, 592-562.
- ธรินทร์ มาลา. (2557). การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อคุณชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ธัญญามาธ โจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการประกอบการ)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. นนทบุรี: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- นรากร งามชสาร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (สารนิพนธ์

- บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- นันทา เขี่ยมภพ กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และศรีจันทร์ อุทโยภา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทชัชบคอนแทรกในสายงานโทรคมนาคม. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 34-41.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2553). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- บริษัท ชัมมิท แหลมมบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด. (2561). เกี่ยวกับบริษัท. Retrieved from <http://summitautogroup.com/th/about-us>.
- เบญจวรรณ ชุนดี. (2557). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2556). เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพมหานคร.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณี นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ สส.ม.), คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ชาลี ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน องค์การภาครัฐ. 33, 3(25-32).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.(ธุรกิจระหว่างประเทศ)), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มนัส ธาราวรรตศาสตร์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รัชตา สอนสวัสดิ์ คณิสรา ธัญสุนทรสกุล สาวิตรี บัญมี และมธุรินทร์ แก้วแสนกร. (2561). ปัจจัยที่มี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร (ธกส.) จังหวัดอุดรธานี. *Journal of Thai Interdisciplinary Research.*, 13(2),
10-17.

ลภัสวัฒน์ ศุภผลกุลนันท์. (2558). หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร: สเตรนเจสส์ บัค.

วรรณะ บรรจง ธงชัย เครือหงษ์ อภิชาติ พัฒนวิริยะพิศาล และ ศิโรจน์ พิมาน. (2558). ตัวทำนายที่
สำคัญที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 21-30.

วรรณภา อารวณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐประศาสน
ศาสตร์)), คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อลักษณะ
วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ (การจัดการ)), บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจใน
การทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน
ของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร.

วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

วราภรณ์ ดีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น
บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพมหานคร.

วารุณี ดันตวงศ์วานิชและคณะ. (2552). หลักการตลาด ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน
เอดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

วิชชุพล สิงหะพล นิสา ชัชกุล และ เครือวัลย์ ชัชกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์รีสอร์ท. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต*, 10(1), 60-77.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2544). วิสวกรรมและการบริหารความปลอดภัยใน

โรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.

วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: Diamond In Business World.

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจ ในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์. บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

ศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล. (2557). หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์ ยุค 4.0 แล้วหรือยัง. Retrieved from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Documents/ThaiAutomotive4_2.pdf

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน. (2562). อุตสาหกรรมยานยนต์ Retrieved from

file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Documents/motor_61_62_2.pdf

สนั่น เกชาวารี. (2554). การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน (Career Development) การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป. Retrieved from <http://www.thailandindustry.com/guru/view.php>

สภากรณ์ อินทรประสาท. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

สมคิด บางโม. (2558). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์ จำกัด.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) , คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สิทธิ ธรรม. (2551). การตลาด : จากแนวคิดสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สินี พุ่มพวง ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ และ ณัฐรจา ฤทธิ์ช่วยรอด. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. การประชุมวิชาการระดับชาติและ
นานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 12, 652-660.

สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2549). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (สารนิพนธ์ ปร.ม.), วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.),
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

สุริษา แก้วประเสริฐ. (2550). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด. (สารนิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

สุธี ขวัญเงิน. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพมหานคร: ส.เจริญ การพิมพ์.

สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและ
ผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในพื้นที่ถนน
สีลม กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
กรุงเทพมหานคร.

โสมยสิทธิ์ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. (ปริญญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน)),
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

โสธยา สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร

สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ธนบุรี, 11, 78-87.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2549). กลยุทธ์การตลาด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

(ปริญญาณิพนธ์ ปร.ม.), คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

อนิวัช แก้วจำนง. (2552). หลักการจัดการ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. สงขลา: นาคิลป์ ไข่มุกนา.

อลิสรา รุ่งนันทรัตน์. (2561). การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ : ต่อให้ติดใกล้ชิดผู้บริโภคในโลกไร้
รอยต่อ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เนต.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญา อิงอาจ. (2561). อิทธิพลของแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัด
ระยอง. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 84-100.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศ
ไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถาม

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง
ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด**

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะใช้ในการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น และข้อมูลของท่านจะถูกปิดเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบใด ๆ หากแต่นำมาใช้ประโยชน์ในการเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 - 24 ปี

☐ 25 - 31 ปี

☐ 32 - 38 ปี

☐ 39 - 45 ปี

☐ 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ สายปฏิบัติการ

☐ สายสำนักงาน

6. อัตราเงินเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

☐ 20,001 - 40,000 บาท

☐ 40,001 - 60,000 บาท

☐ มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

☐ 2 - 10 ปี

☐ 11 - 19 ปี

☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายในของบริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนกว่าจะได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ					
4. ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านทำงานให้เสร็จลุล่วง ในระยะเวลาที่เหมาะสม					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆ อยู่เสมอ					
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจนได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานแก่พนักงานคนอื่น					
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยเสนอแนะและแก้ไขปัญหา					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิที่ท่านจบการศึกษา					
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องมีการประสานงานกับหลายๆ ฝ่าย					
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ					
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่อย่างชัดเจน					
5. ลักษณะงานของท่านมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน					
1. ท่านมีการติดตามงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
3. ท่านมีการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านสามารถจัดลำดับการทำงาน จากการประเมินความเร่งด่วนของงานที่จะนำส่งได้					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท ชัมมิต แหยมฉบบัง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
1. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. มีลานกิจกรรมเพื่อนันทนาการ เช่น สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย					
3. มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบสะดวกในการนำไปใช้งาน					
4. สามารถประสานงานการทำงานได้หลายรูปแบบ เช่น Line e-mail โทรศัพท์					
5. มีโรงอาหาร ที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานในองค์กร					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
1. มีป้ายสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน					
2. มีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี					
3. มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน					
4. มีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แวนตา หน้ากาก ฯลฯ					
5. มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทผู้นำ ของบริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง ไอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยบทบาทผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจในงานที่ต้องแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วน					
3. ผู้บังคับบัญชานำข้อคิดเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในเรื่องการให้เงินเป็นรูปธรรม					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เมื่อต้องมีการตัดสินใจ					
5. ผู้บังคับบัญชามักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์					
ด้านการออกแบบงาน					
1. ผู้บังคับบัญชามีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม					
2. ผู้บังคับบัญชาจัดให้ทำงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม					
3. ผู้บังคับบัญชามีการออกแบบและจัดระบบงานที่ง่ายและลดการซ้ำซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน					
4. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมงานที่ท่านปฏิบัติอย่างใกล้ชิด					
5. มีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 5 ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ของบริษัท ชัมมิต แหยมฉบบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานจากภายนอก					
2. องค์กรของท่านมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ					
3. องค์กรของท่านมีทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม					
5. องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก					
ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ					
3. องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน เช่น มอบรางวัลเกียรติบัตรพนักงานดีเด่น และเงินพิเศษ					
4. องค์กรของท่านมีการตอบแทนการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณประจำปี					

ส่วนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรของของบริษัท ชัมมิต แหยมฉบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
1. ท่านมีความปรารถนาที่จะอยู่เพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว					
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
3. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังคงต้องการอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป					
4. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

--- ขอขอบพระคุณที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ---



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค

หนังสืออนุเคราะห์ข้อมูลเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 6918/๑๑54



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๙ พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน บริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวอนรรดิ ฤทัยธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด” โดยมี อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญนาท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 065 094 4479

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อนรรดี ฤทัยธรรม
วัน เดือน ปี เกิด	15 มีนาคม 2538
สถานที่เกิด	สระบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2560 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร จาก มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	63 ม.4 ต.บ้านยาง อ.เสาไห้ จ.สระบุรี 18160

