

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19
กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด**

**Factors affecting Organizational commitment under the Covid-19 :
A case study of Nawakij Aluminium and Glass (2009) Company limited**

นายจิรวุฒน์ ช่วยโต

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2563**



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรภายใต้สถานการณ์ COVID-19
กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด

เสนอโดย จิรวรรณ ช่วยโต

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นายจิรวัดน์ ช่วยโต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบด้านบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของหรือการยอมรับให้มีส่วนร่วมเป็นครอบครัวเดียวกันได้อย่างยั่งยืน ขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ปฏิบัติงานประจำของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ที่มีสัญชาติไทยและไม่รวมทนายผู้ก่อตั้งบริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) และค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 162 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อปัจจัยส่วนบุคคลเป็น เพศ สถานภาพ และการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อปัจจัยส่วนบุคคลเป็น อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์
ทำให้สารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส
(2009) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา
และคณาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่สนับสนุน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือจนประสบความสำเร็จ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จิรวัดณ์ ช่วยโต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญ.....	๑
สารบัญตาราง.....	๕
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.6 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	
2.1 ที่มาของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด.....	5
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)	8
2.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)	10
2.4 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	10
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	13
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	13
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	14
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	16
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน... ..	18
4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	19
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	35
5.2 การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	42
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	48
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	51
ประวัติผู้เขียน.....	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	16
4.2 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19	18
4.3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19.....	19
4.4 แสดงการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	20
4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	21
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ	22
4.7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	22
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ	23
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ	24
4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	25
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ	26
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ	26
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไปเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ	27
4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้	27
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้ต่าง ๆ	28
4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	29

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยเชิงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด.....	7
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ซึ่งเป็นกรณีศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ บริษัทได้ดำเนินการธุรกิจในลักษณะครอบครัว (Family Owner) คือมีการแต่งตั้งบุคลากรในครอบครัวของผู้ก่อตั้งบริษัทเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ (Managing Director : MD) ไปจนถึงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการบริษัทเป็นแบบการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) คือ การบริหารงานส่วนใหญ่ขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ มีการแบ่งส่วนงานออกเป็นแผนก 7 แผนก ซึ่งขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ ได้แก่ แผนกจัดซื้อ แผนกออกแบบ แผนกสโตร์ แผนกควบคุมคุณภาพ (QC) แผนกการเงินและบัญชี แผนกทรัพยากรบุคคล และแผนกประเมินราคา ทั้งนี้ ในการบริหารจัดการบริษัทในรูปแบบดังกล่าวมีข้อดีคือเมื่อมีการเสนอปัญหาต่าง ๆ จะต้องมีการนำเสนอปัญหาไปถึงผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบปัญหา เข้าใจปัญหา และช่วยแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของบริษัทได้ตรงจุด แต่มีข้อด้อย 2 ประการ ที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น คือ (1) ความเป็นเอกภาพของการสั่งการหรือการกระจายงานตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงมาที่ระดับผู้ปฏิบัติงาน เหตุผลคือในส่วนของระดับผู้ปฏิบัติงานมีการรับมอบหมายงานจากระดับหัวหน้างานเท่านั้น ซึ่งอาจจะถ่ายทอดขอบเขตงานลงมาได้น้อย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากนโยบายการดำเนินงานในระดับผู้บริหารระดับสูงได้ (2) ความคลุมเครือของหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เหตุผลคือในส่วนของสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน ที่ดูแลโดยแผนกทรัพยากรบุคคล เช่น ค่าล่วงเวลา (OT) ค่าเบี้ยเลี้ยง กรณี ออกต่างจังหวัด โบนัสประจำปี วันหยุดพักร้อน และค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลยังไม่มีความชัดเจน ไม่มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ และผู้ประเมินเป็นผู้กำกับดูแลในส่วนงานนั้น ๆ โดยตรง เช่น ผู้จัดการประจำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเสี่ยงต่อปัญหาอคติ ความไม่โปร่งใสและความเป็นธรรม ทั้งนี้ในระยะยาวอาจทำให้พนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาคาดว่าจะประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบด้านบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือการยอมรับให้มีส่วนร่วมเป็นครอบครัวเดียวกัน ได้อย่างยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร หรือไม่
- 1.2.2 ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่
- 1.2.3 ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน (H1)
- 1.3.2 ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน (H2)
- 1.3.3 ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน (H3)

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ที่มีสัญชาติไทยและไม่รวมทายาทผู้ก่อตั้งบริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด, 2563)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา

- ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
- ระยะเวลาการทำงาน

2) ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงานที่ทำ
- การได้รับการยอมรับ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า

3) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- สวัสดิการและค่าตอบแทน
- โอกาสก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สถานะทางอาชีพ
- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในการทำงาน
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีดังนี้

- ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
- ความผูกพันด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลารวบรวมประมาณ 20 - 25 วัน (ในช่วงเดือนตุลาคม 2563)

1.6 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ ระยะเวลาการทำงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้น พนักงานต่างค่า (ไม่ใช่สัญชาติไทย) ไปจนถึงหัวหน้าแผนก

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) ของ Frederick Herzberg

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และมีความจงรักภักดี ผูกพัน ห่วงแหนบริษัท ไม่ต้องการลาออก และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปจนเกษียณอายุ โดยการผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีเนื้อหา ดังนี้

2.1 ที่มาของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

2.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)

2.4 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ทั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ที่มาของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด

บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 76/3 หมู่ 5 ถนนติวานนท์ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เวลาทำการคือ วันจันทร์ ถึงวันเสาร์ เวลา 08:30 -17:30 น. เป็นบริษัทรับเหมาติดตั้งงานและผลิตประตู หน้าต่าง อลูมิเนียมและกระจก

ปี พ.ศ. 2530 - 2533

ในปี 2530 นับเป็นยุคทองของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย ทำให้ คุณวณิช อนันต์ฉวีพงษ์, คุณวรรณ กิจบำรุง, คุณวิชัย อนันต์ฉวีพงษ์ และคุณศศิวิร์ เข้มก้วน ได้เล็งเห็นถึงโอกาสดีในธุรกิจที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง จึงได้ร่วมกันก่อตั้ง “ร้านกระจกนวกิจ” ขึ้น เพื่อให้บริการด้านกระจก และฝ้าผนัง สำหรับอาคารขนาดเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพฯ และจังหวัดนนทบุรี

ปี พ.ศ. 2534 - 2551

ในปี 2534 กลุ่มนวกิจ ได้จดทะเบียนจัดตั้ง “ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวกิจ อลูมิเนียม” พร้อมกันนี้ ยังได้เพิ่มขีดความสามารถของทางบริษัท เพื่อรองรับการให้บริการสำหรับอาคารขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายและละเอียดซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น ระบบ unitise & semi-unitise system, aluminium composite wall system, and etc. ต่อมา นวกิจได้ขยายการให้บริการครอบคลุมไปทั่วประเทศ เช่น โรงแรม เลอ เมอริเดียน กรุงเทพ (2549) โรงแรม แมริออท สาทร (2551-2552) โครงการชาเลนเจอร์ฮอลล์ เมืองทองธานี (2551-2552) และ โครงการ เลอ โมนาโค คอนโดมิเนียม (2551) เป็นต้น

ปี พ.ศ. 2552 - 2553

ในปี 2552 กลุ่มนวกิจ ได้จดทะเบียนจัดตั้ง บริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด และได้ก่อตั้งโรงงานแห่งที่ 2 ขึ้นในปี 2553 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโครงการขนาดใหญ่ที่กำลังจะเกิดขึ้น

ปี พ.ศ. 2554 - 2556

บริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ได้รับความไว้วางใจให้ เป็นผู้รับผิดชอบติดตั้งกระจกอลูมิเนียม และผนังตึก ในโครงการ โนเบิล เพลินจิต คอนโดมิเนียม สุขทรู ระดับ 5 ดาว ใจกลางเมืองมูลค่ากว่า 400,000 บาท

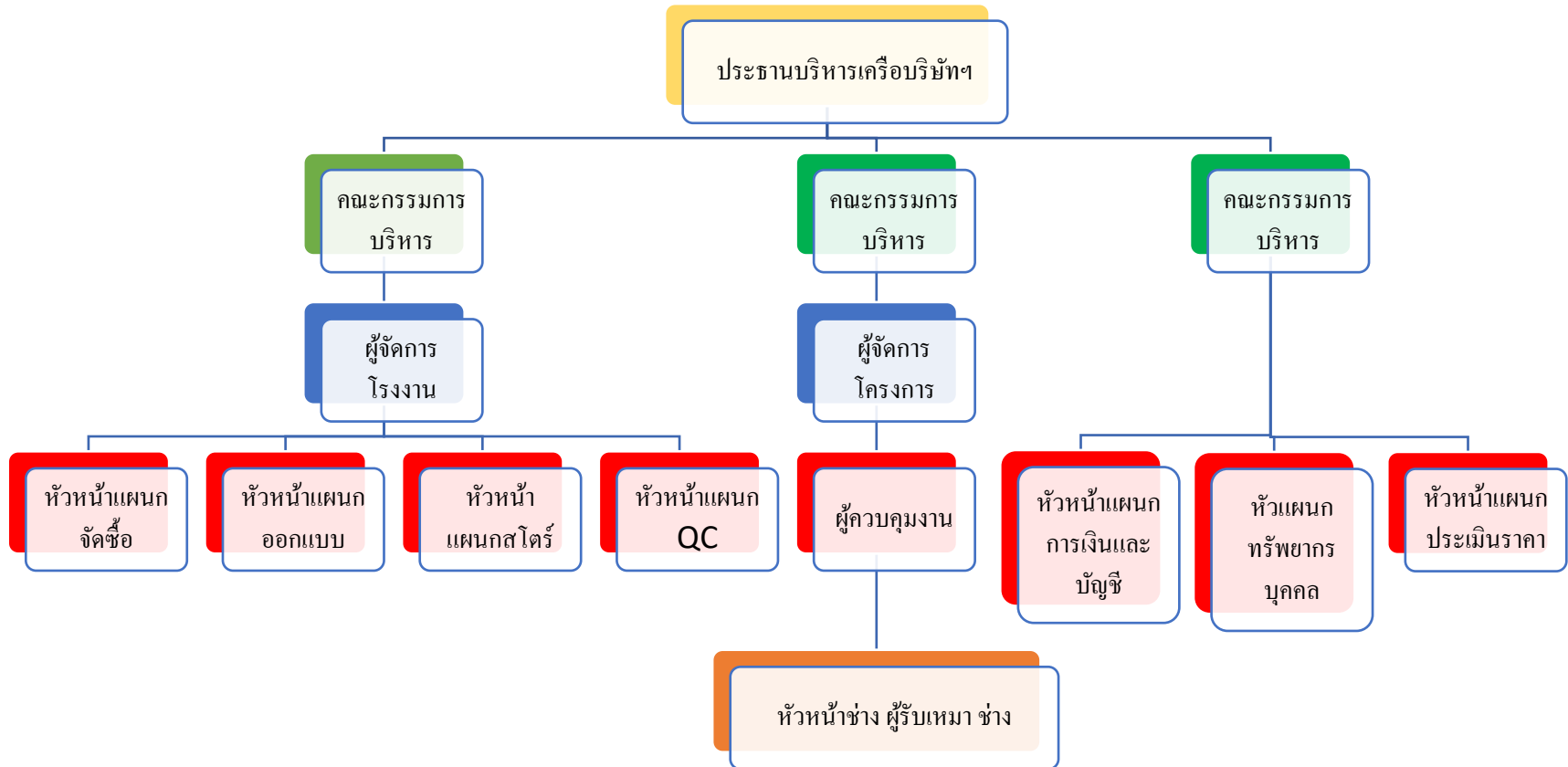
ในปี 2556 นวกิจ ได้รับโครงการมูลค่ากว่า 120,000,000 บาท เพื่อออกแบบและติดตั้ง Curtainwall ในอาคารสำนักงานใหญ่ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 แห่งใหม่

ปี พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน

ในปี 2557 กลุ่มนวกิจ ได้จดทะเบียนจัดตั้ง “บริษัท เอ็น ดับบลิว เค พลัส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” เพื่อรองรับการให้บริการในต่างประเทศและในปีเดียวกันนั้น นวกิจ ได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้ติดตั้งกระจกและอลูมิเนียม ในโครงการ Star City Zone B ในเมืองดานลยีน (ลิเวียม) ประเทศพม่า และตามมาอย่างต่อเนื่องด้วย โครงการโฮมโปร ประเทศมาเลเซีย (ที่มา : เว็บไซต์ บริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด, 2563)

ในส่วนของโครงสร้างบริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ประกอบด้วย ประธานบริหารเครือบริษัทฯ มีคณะกรรมการบริหาร 3 คน โดยคณะกรรมการบริหารคนแรก เป็นผู้บังคับบัญชาผู้จัดการโรงงาน ซึ่งกำกับดูแล หัวหน้าแผนกจัดซื้อ หัวหน้าแผนกออกแบบ หัวหน้าแผนกสโตร์ และหัวหน้าแผนก QC คณะกรรมการบริหารคนที่สอง เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการโรงงาน ซึ่งกำกับดูแลผู้ควบคุมงาน และหัวหน้าช่าง ผู้รับเหมาและช่าง และคณะกรรมการบริหารคนที่สาม กำกับดูแล หัวหน้าแผนกการเงินและบัญชี หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าแผนกประเมินราคา ซึ่งโครงสร้างองค์กรบริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด แสดงได้ดังภาพที่ 2.1

โครงสร้างบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ

ที่มา : จากการสำรวจจากผู้วิจัย

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Commitments)

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer อ้างถึงใน ธัญญพร สุวรรณคาม. 2559 : 8 - 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์การ เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนอยู่และเป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer อ้างถึงใน ธัญญพร ประกอบของ. 2560 : 20) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวคิด คือ

1) แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเฉพาะตัว บุคคล รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2) ทฤษฎี Side Bet ของฮาร์เวิร์ต เอส เบคเกอร์ (Hawart S.Becker) เป็นแนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่าเป็นความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนได้ เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปแล้ว ผลเสียก็จะเกิดขึ้น อาจจะสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3) แนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองเป็นความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคลากรจะรู้สึกว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ คานเทอร์ (Kanter,1968 : 499) กล่าวว่า ความเต็มใจของบุคลากรที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคมเป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

จากการศึกษาของ ธัญญพร ประกอบของ (2560) รายงานว่า ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ดังกล่าว พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ กล่าวคือ บุคลากรในโรงเรียนมีความรักในงานที่ทำอยู่และมีความทุ่มเทที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลดีกับโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีคุณภาพในระดับสากล และเมื่อโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพแล้ว จึงจะส่งผลทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความภูมิใจและภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุงาน ในส่วนของการทดสอบระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน เนื่องจาก บุคลากรมีความรักความหวงแหนองค์กรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้น บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะเกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และบุคลากรก็จะอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

จากการศึกษาของ อภิญา ทองเดช (2558) รายงานว่า ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผลดังนี้

- พนักงานที่เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย เมื่อได้เข้าทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งและได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากลาออกจากองค์กรนั้น
- พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การได้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
- 3) ลักษณะของงาน หรือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
- 4) ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 5) ความก้าวหน้า คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.4 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

- 1) สวัสดิการและค่าตอบแทน คือ เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
- 2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อ สื่อสาร ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 4) สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

(อภิญาญา ทองเดช. 2558 : 21 - 22)

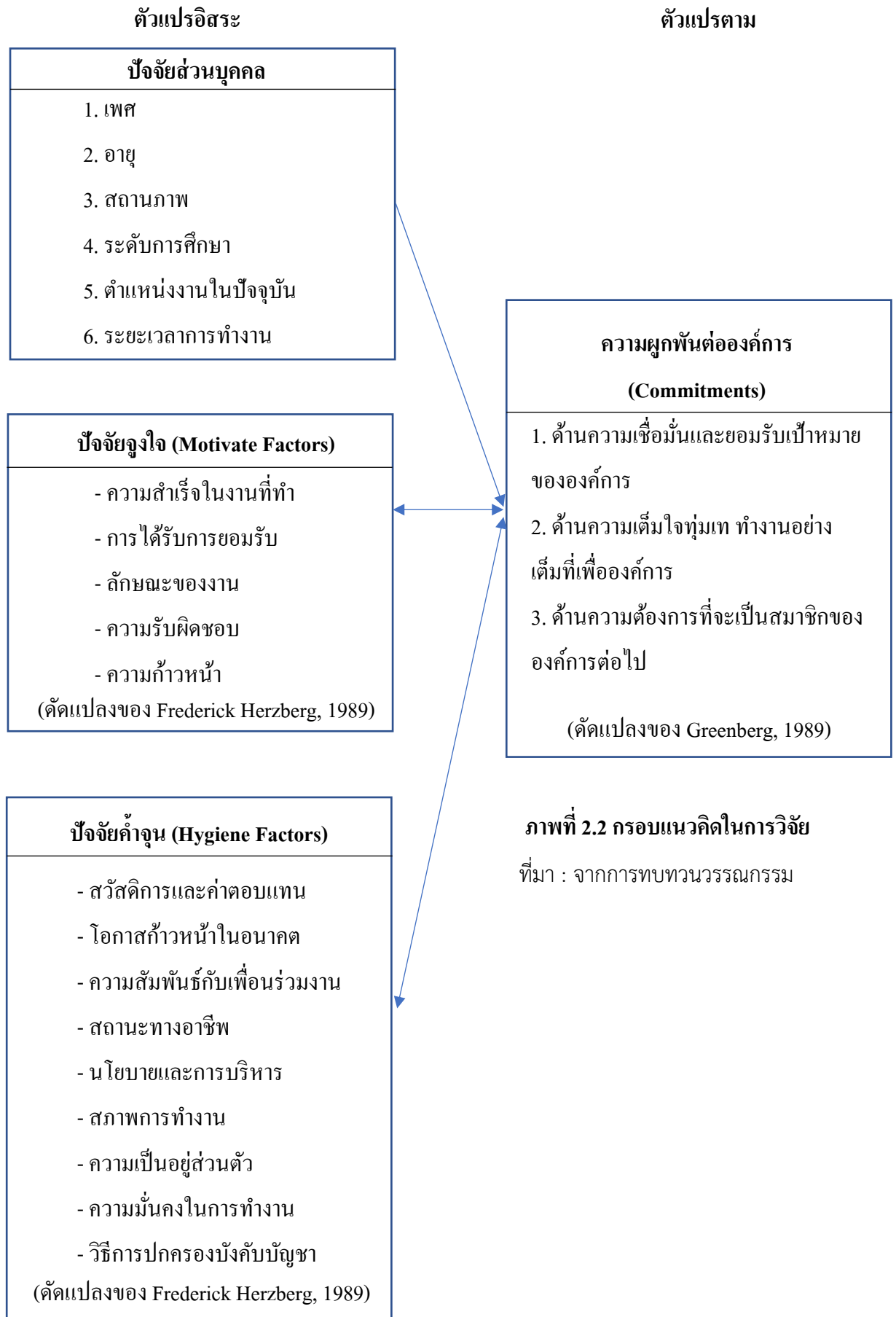
ทั้งนี้ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน มาจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) Herzberg (1959, p.110 - 111) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ดังกล่าวข้างต้น

(อภิญาญา ทองเดช. 2558 : 20)

จากการศึกษาของ อภิญาญา ทองเดช (2558) รายงานว่า ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีปัจจัยจูงใจในการทำงานสูงก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย และในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยก้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยก้ำจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ถ้ามีปัจจัยก้ำจุนในการทำงานสูงก็ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังแสดงรายละเอียดในกรอบแนวคิด ภาพที่ 2

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ที่มีสัญชาติไทยและไม่รวมทายาทผู้ก่อตั้งบริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด, 2563)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยสามารถดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

- 1) ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อวิจัย คำถามวิจัย สมมติฐานการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อที่จะค้นคว้าหาตัวแปรใหม่ที่จะศึกษา
- 2) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มีการรวบรวมไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ บทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ และฐานข้อมูลการวิจัยออนไลน์ต่าง ๆ
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเบื้องต้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาในข้อคำถามรายข้อหลักและข้อย่อยเพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 4) ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนเก็บข้อมูล
- 5) ทำ Pre-test แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา จำนวน 15 - 20 ราย จากนั้น นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา-ครอนบาค (Alpha-Chronbach Coefficienc) เกณฑ์ความเชื่อมั่นควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7
- 6) ปรับปรุงเนื้อหาข้อคำถามรายข้อและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนเก็บข้อมูลอีกครั้ง
- 7) ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

3.2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะเก็บจาก บริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด และเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ

- 1) ดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม ซึ่งออกให้โดยทางมหาวิทยาลัย
- 2) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังแผนกต่าง ๆ ในบริษัท นวกิจ อลูมินัม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- 3) ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ที่ได้ทำการจัดส่งแบบสอบถามไปเพื่อขอความอนุเคราะห์และติดตามการตอบกลับแบบสอบถามต่อไป
- 4) วิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม (Response rate: %) เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับตัวอย่างที่เก็บได้จริงทั้งหมด (ร้อยละ 100)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

วิเคราะห์รายละเอียดของตัวแปรหรือข้อมูลที่เก็บได้จริง ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ จำนวน และร้อยละ ใช้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมี 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน
- 2) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจุน
- 3) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ ในส่วนของระดับความคิดเห็นจะกำหนดค่าน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น			ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	หรือ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	หรือ	เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
ปานกลาง	หรือ	ไม่แน่ใจ	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
น้อย	หรือ	ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
น้อยที่สุด	หรือ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5

โดย มีเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย	
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด	หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก	หรือ เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง	หรือ ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย	หรือ ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด	หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อนี้ วัตถุประสงค์ฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กรณีถ้ามี 2 กลุ่มตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ ส่วนกรณีถ้ามี 3 กลุ่มตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ ขึ้นไป จะวัดความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อนี้ วัตถุประสงค์ฐานการวิจัยด้วยค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อนี้ วัตถุประสงค์ฐานการวิจัยด้วยค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่นเดียวกัน

โดย มีเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (Best, 1977)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ย 0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงาน จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 162 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	76.50
หญิง	38	23.50
รวม	162	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	97	59.90
30 – 40 ปี	31	19.10
41 – 50 ปี	26	16.00
มากกว่า 50 ปี	8	4.90
รวม	162	100
สถานภาพ		
โสด	81	50.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	75	46.30
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.70
รวม	162	100

	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	37.00
ปริญญาตรี	80	49.40
สูงกว่าปริญญาตรี	22	13.60
รวม	162	100
รายได้		
ไม่เกิน 20,000 บาท	52	32.10
20,001 - 30,000 บาท	91	56.20
30,001 - 40,000 บาท	9	5.60
40,001 - 50,000 บาท	10	6.20
มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	0	0
รวม	162	100
ระยะเวลาการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	120	74.10
6 - 10 ปี	33	20.40
11 - 15 ปี	4	2.50
มากกว่า 15 ปี	5	3.10
รวม	162	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด จำนวน 162 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระยะเวลาการทำงาน ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

ด้านอายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาคือ อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และน้อยที่สุด อายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ด้านสถานภาพ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60

ด้านรายได้ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมาคือ มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และไม่มีประชากรที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาจากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.68	0.58	เห็นด้วย	1
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.54	0.65	เห็นด้วย	3
ด้านลักษณะของงาน	3.48	0.81	เห็นด้วย	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.80	เห็นด้วย	2
ด้านความก้าวหน้า	3.24	0.75	ไม่แน่ใจ	5
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน	3.50	0.62	เห็นด้วย	
ปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.30	0.69	ไม่แน่ใจ	7
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	3.28	0.60	ไม่แน่ใจ	8
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.75	เห็นด้วย	1
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.50	0.66	เห็นด้วย	6
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	0.75	เห็นด้วย	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.72	0.60	เห็นด้วย	2

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.72	0.67	เห็นด้วย	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.70	เห็นด้วย	3
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.53	0.85	เห็นด้วย	5
ภาพรวมด้านปัจจัยค่าจูงในการทำงาน	3.58	0.58	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด จำนวน 162 คน ที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.58, 3.54 และ 3.48 ตามลำดับ และอยู่ในระดับไม่แน่ใจในด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนในด้านปัจจัยค่าจูงในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ในรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านสถานะทางอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.72, 3.72, 3.71, 3.70, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ และอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.28 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาจากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.75	0.72	มาก	2
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	3.89	0.71	มาก	1
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.69	0.61	มาก	3
ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.78	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด จำนวน 162 คน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.75, และ 3.69 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of Means						ผลการทดสอบสมมุติฐาน
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.	
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ชาย	3.85	0.72	3.39	160	0.001*	แตกต่างกัน
	หญิง	3.41	0.59				
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	ชาย	3.97	0.72	2.61	160	0.010*	แตกต่างกัน
	หญิง	3.63	0.59				
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ชาย	3.75	0.72	2.27	160	0.025*	แตกต่างกัน
	หญิง	3.50	0.59				
ภาพรวม	ชาย	3.86	0.72	3.00	160	0.003*	แตกต่างกัน
	หญิง	3.52	0.59				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.86 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.52 ในรายด้าน เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยความผูกพันต่อ

องค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.85 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.41 ในด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.97 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.75 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.50

สมมุติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	10.88	3.00	3.63	7.993	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	71.68	158.00	0.45			
	รวม	82.56	161.00				
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3.00	0.11	0.213	0.888	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	80.18	158.00	0.51			
	รวม	80.50	161.00				
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.79	3.00	0.60	1.638	0.183	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	57.62	158.00	0.36			
	รวม	59.41	161.00				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3.00	0.51	1.302	0.276	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	62.08	158.00	0.39			
	รวม	63.62	161.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.63	4.06	4.04	3.00
ไม่เกิน 30 ปี	3.63	-	-0.43*	-0.41*	0.63*
			(0.003)	(0.007)	(0.011)
31 - 40 ปี	4.06	-	-	0.02	1.06*
				(0.920)	(0.000)
41 - 50 ปี	4.04	-	-	-	1.04*
					(0.000)
มากกว่า 50 ปี	3.00	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี และมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.43 0.41 และ 0.63 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.06 และพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.04

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.50	2	1.75	3.523	0.032*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	79.06	159	0.50			
	รวม	82.56	161				

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.54	2	1.77	3.660	0.028*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	76.96	159	0.48			
	รวม	80.50	161				
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.690	0.188	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	58.17	159	0.37			
	รวม	59.41	161				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	3.156	0.045*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	61.19	159	0.39			
	รวม	63.62	161				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.77	-	3.79 (0.873)	3.00 (0.011)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.79	-	-	3.00 (0.009)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.77 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.79

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.84	4.00	3.25
โสด	3.84	-	-0.16 (0.153)	0.59* (0.048)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.00	-	-	0.75* (0.012)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.25	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.59 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.75

สมมุติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	23.26	2	11.63	31.178	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	59.30	159	0.37			
	รวม	82.56	161				
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	25.51	2	12.75	36.876	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.99	159	0.35			
	รวม	80.50	161				
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	20.64	2	10.32	42.335	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	38.77	159	0.24			
	รวม	59.41	161				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.97	2	10.99	41.945	0.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	41.65	159	0.26			
	รวม	63.62	161				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ**

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	-	0.82* (0.000)	0.35* (0.024)
ปริญญาตรี	3.38	-	-	- 0.47* (0.002)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.82 และ 0.35 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.47

**ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ**

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.40	-	0.79* (0.000)	0.90* (0.000)
ปริญญาตรี	3.61	-	-	0.11 (0.441)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.79 และ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.16	-	0.74* (0.000)	0.74* (0.000)
ปริญญาตรี	3.42	-	-	- 0.00 (0.989)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.74

สมมุติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.05	3	2.02	4.167	0.007*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	76.51	158	0.48			
	รวม	82.56	161				

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	1.159	0.327	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	78.77	158	0.50			
	รวม	80.50	161				
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3	0.81	2.242	0.086	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	56.98	158	0.36			
	รวม	59.41	161				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.23	3	0.41	1.040	0.376	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	62.39	158	0.40			
	รวม	63.62	161				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยทดสอบค่า LSD ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้ต่าง ๆ

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
						มากขึ้นไป
	3.78		3.84	3.22	3.23	3.75
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.78	-	-0.06 (0.610)	0.56* (0.028)	0.55* (0.022)	-
20,001 - 30,000 บาท	3.84	-	-	0.62* (0.012)	0.62* (0.009)	-

30,001 - 40,000 บาท	3.22	-	-	-	- 0.00	-
					(0.993)	
40,001 - 50,000 บาท	3.23	-	-	-	-	-
มากกว่า 50,000 บาท	3.75	-	-	-	-	-

ขึ้นไป

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ที่แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้ต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.56 และ 0.55 ตามลำดับ และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.62

สมมุติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	0.662	0.576	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	81.54	158	0.52			
	รวม	82.56	161				
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.24	0.472	0.702	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	79.78	158	0.51			
	รวม	80.50	161				

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.532	0.208	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	57.73	158	0.37			
	รวม	59.41	161				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.99	3	0.33	0.830	0.479	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	62.63	158	0.40			
	รวม	63.62	161				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และในรายด้าน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	R (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	0.603**	0.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.592**	0.000	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.750**	0.000	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.739**	0.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	0.635**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.779**	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.779 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.603 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.592 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.750 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.739 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.635 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานที่ 3.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	R (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.731**	0.000	ปานกลาง
ด้าน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.599**	0.000	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.701**	0.000	ปานกลาง
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.803**	0.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.769**	0.000	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.721**	0.000	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.824**	0.000	สูง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.926**	0.000	สูง
ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา	0.509**	0.000	ต่ำ
รวม	0.873**	0.000	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.873 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ในภาพรวมพนักงานได้รับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.731 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.599 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.701 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.803 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.769 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.721 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.824 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.926 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.509 แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานได้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นปานกลาง

4.5 ข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open – ended Questions) พบว่ามีข้อเสนอแนะให้กับบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ดังนี้

- 1) บริษัทควรมีแบบสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานว่ามีปัญหา หรือมีความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง
- 2) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานควรส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาโดยการพูดคุยกัน ทำความเข้าใจกัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 3) จำนวนบุคลากร โดยเฉพาะช่าง มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีเยอะมาก บริษัทควรมหาบุคลากรทางด้านช่างเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภาระงานของบริษัทได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยคาดว่าผลที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำของบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ที่มีสัญชาติไทยและไม่รวมทายาทผู้ก่อตั้งบริษัท ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยจิตใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยการใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าความถี่ จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน และค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความผูกพันขององค์กร ในส่วนของการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ใช้การทดสอบค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กรณีถ้ามี 2 กลุ่มตัวแปร แต่ถ้ามี 3 กลุ่มตัวแปรขึ้นไป จะวัดความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ในส่วนของการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร จะวัดสมมุติฐานการวิจัยด้วยค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID -19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 162 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 124 คิดเป็นร้อยละ 76.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.58, 3.54 และ 3.48 ตามลำดับ และอยู่ในระดับไม่แน่ใจในด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ในรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านสถานะทางอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.72, 3.72, 3.71, 3.70, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ และอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.28 ตามลำดับ

ความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.75, และ 3.69 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในรายด้านเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อ

องค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี และมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้านแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของ

องค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แตกต่างกัน และพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่า ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน แตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้ต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทมีความ

ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้านแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และในรายด้าน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว จึงไม่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้าน แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่าการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

สมมุติฐานที่ 3.1 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ในระดับต่ำในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ อภิญา ทองเดช (2558) ซึ่งรายงานว่ ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open - ended Questions) พบว่ามีข้อเสนอแนะให้กับบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ได้แก่ บริษัทควรมีแบบสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาโดยการพูดคุยกัน ทำความเข้าใจกัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และในเรื่องของจำนวนบุคลากร โดยเฉพาะช่าง มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีเยอะมาก

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด นำมาซึ่งข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

1) เพศ

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในภาพรวมพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แสดงว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย บริษัทมักมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อการสนทนาและความสามัคคีโดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับเพศชายเข้าร่วม เช่น การแข่งขันกีฬา ฟุตบอล งานเลี้ยงสังสรรค์กลางคืน เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นการลดโอกาสที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้น เพศหญิงควรได้รับการกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรม หรือเพิ่มแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาวต่อไป

2) อายุ

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้าน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน โดยในการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี ซึ่งพนักงานในบริษัทที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี มีพนักงานที่อยู่ในระดับผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการโครงการ ผู้จัดการโรงงาน ไปจนถึงระดับหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ดังนั้น บริษัทควรมีการถ่ายทอดนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุและระดับดังกล่าวอย่างเข้มแข็งก่อน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นกลุ่มแรก และให้กลุ่มดังกล่าวถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) สถานภาพ

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ในภาพรวม พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แตกต่างกัน โดยในการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างสถานภาพต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ด้านดังกล่าวมากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งพนักงานสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ในบริษัทมีจำนวนไม่มากคือมีเพียงร้อยละ 3.70 เท่านั้น จึงไม่เป็นที่น่ากังวลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ทั้งนี้ ในส่วนของพนักงานส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพโสด อาจเป็นสถานภาพที่บริษัทควรส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มากที่สุด เพราะไม่มีภาระในครอบครัว ส่งผลต่อความสามารถในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างเข้มข้นและทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัท ได้อย่างเต็มที่ต่อไป

4) ระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ในภาพรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในรายด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่าในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เกิดจากการทำงานอย่างทุ่มเท การให้เวลากับที่ทำงานมาก การยอมรับนโยบายมาปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นพนักงานที่ทำงานในส่วนล่างของโครงสร้างองค์กร เช่น หัวหน้าช่าง ผู้รับเหมา ช่างเป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก พนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็น เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษา

ในระดับอื่น บริษัทจึงควรสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการเพิ่มเติมความรู้ ตลอดจนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับนโยบายของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการรองรับภาวะสมองไหล (Brain drain) ซึ่งเป็นภาวะที่คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น โดยมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

5) รายได้

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้าน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกัน ในการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่าง รายได้ต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท และ 40,001 - 50,000 บาท แสดงว่าระดับรายได้น้อย มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าระดับรายได้มาก ถึงแม้ว่าการให้รายได้มากขึ้นไม่ได้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น แต่บริษัทควรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่รายได้ เช่น การให้สวัสดิการต่าง ๆ การให้วันหยุด การประกาศเกียรติคุณหรือชื่นชมเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทุกระดับรายได้ และรักษาความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรให้อยู่ต่อไปในระยะยาว

6) ระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ในภาพรวม พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และในรายด้าน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าไม่ว่าพนักงานจะมีระยะเวลาการทำงานเท่าใด ก็ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ดังนั้น หากบริษัทจะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลควรเน้นไปที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยจิตใจในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพัน ของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยสมมุติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับความผูกพันของ พนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยจิตใจในการทำงานทุกด้าน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ดังนั้น บริษัทควรสนับสนุนและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วกระตุ้นให้ทำให้สำเร็จทั้งเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของทีมงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้แสดงความคิดเห็นเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อความคิดเห็นนั้นเป็นที่ยอมรับหรือได้นำไปใช้จริง เป็นต้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับ เช่น การยกย่องชมเชยด้วยการประชาสัมพันธ์หรือให้รางวัลเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การมอบหมายงานพิเศษหรือตำแหน่งพิเศษเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ เป็นต้น

3) ด้านลักษณะของงาน เช่น การคัดเลือกพนักงานมาทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด หรือความต้องการของพนักงาน จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

4) ด้านความรับผิดชอบ เช่น การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีหน้าที่ตัดสินใจบางอย่าง เป็นต้น

5) ด้านความก้าวหน้า เช่น การปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลและการให้เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือโบนัสจากการประเมินผล ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม การกำหนดเส้นทางอาชีพ (career path) เพื่อให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในสายงานของตนเองว่าจะเติบโตในองค์กรได้อย่างไรบ้าง การสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้กับพนักงานให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ทั้งปัจจุบันและอนาคต เป็นต้น

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพัน ของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง โดยสมมุติฐานที่

3.1 ปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ในระดับต่ำในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานทุกด้าน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ดังนี้

บริษัทควรสนับสนุนและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อย่างเข้มข้น

1) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การสนับสนุนค่าเดินทางของพนักงานในกรณีที่อยู่ห่างไกลบริษัท การเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกไซต์งานหรือสถานที่ดำเนินงานใกล้บ้าน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง เป็นต้น

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น การให้พนักงานได้จนถึงเกษียณอายุ การเน้นย้ำให้พนักงานเข้าใจสถานะความมั่นคงของบริษัทเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

บริษัทควรสนับสนุนและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ในระดับปานกลาง

1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและความรู้ความสามารถ การให้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อย่างเช่น การให้ทุนการศึกษาต่อหรือให้ทุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มเติม ทุนการศึกษามุข การให้มีวันหยุดพักผ่อนเพิ่มเติม การให้ลาหยุดเพื่อโอกาสต่าง ๆ ของชีวิตโดยไม่เสียวันลาพักผ่อนและไม่หักเงินเดือน อาทิ งานแต่งงาน งานบวช คลอดบุตร หยุดช่วยคู่สมรสเลี้ยงดูบุตรเพิ่งคลอด เป็นต้น

2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต เช่น การกำหนดเส้นทางอาชีพ (career path) การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่งตามผลงานที่ปรากฏจริงอย่างเป็นธรรม การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมในทุกตำแหน่งในการฝึกอบรมทักษะความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติม เป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในบริษัท การสนับสนุนให้มีการประชุมหารือเป็นประจำเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นร่วมกันและเพิ่มการสื่อสารกันให้เข้าใจในการทำงาน เป็นต้น

4) ด้านสถานะทางอาชีพ เช่น การส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5) ด้านนโยบายและการบริหาร เช่น กำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ และนโยบาย ตลอดจนแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและการบริหารงานของบริษัท เป็นต้น

6) ด้านสภาพการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้บริษัทมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยตามหลักสากลต่าง ๆ อย่างเช่น ISO (International Organization for Standardization) การตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยและเพียงพอต่อการใช้งานอยู่เสมอ การคำนึงถึงความปลอดภัยภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน อย่างเช่น ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 มีการแจกหน้ากากอนามัย เจลล้างมือ การตรวจอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าที่ทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว เป็นต้น

และบริษัทควรสนับสนุนและส่งเสริมในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในระดับปานกลาง เช่น การสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมภายใต้การมีผู้นำให้มีการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับในบทบาทการทำงานและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามซึ่งอยู่ในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open - ended Questions) พบว่ามีข้อเสนอแนะให้กับบริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ดังนี้

1) บริษัทควรมีแบบสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานว่ามีปัญหา หรือมีความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

2) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานควรส่งเสริมให้แก้ไข้ปัญหาโดยการพูดคุยกัน ทำความเข้าใจกัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3) จำนวนบุคลากร โดยเฉพาะช่าง มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีเยอะมาก บริษัทควรหาบุคลากรทางด้านช่างเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภาระงานของบริษัทได้อย่างเหมาะสม

จากข้อเสนอแนะทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าว บริษัทควรนำไปพิจารณาปรับปรุงตามปัญหา/ข้อสังเกต เนื่องจากข้อเสนอแนะทุกข้อเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม เช่น จากเดิมทำการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงาน บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด ให้ขยายขอบเขตการศึกษา เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงาน โรงงานในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้างมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเรื่องเดิมอีกครั้ง ภายใต้อสถานการณ์ปกติ เนื่องจาก การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้อสถานการณ์ COVID-19 อาจส่งผลให้ผลการศึกษาคาดเคลื่อนจากความเป็นจริงเมื่ออยู่ภายใต้อสถานการณ์ปกติ

3) ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและเกิดการเปิดใจให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4) ควรปรับปรุงแบบสอบถามให้มีเนื้อหาน้อยลง หรือให้มีความกระชับขึ้น เพื่อลดความยุ่งยากในการตอบแบบสอบถาม และทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

บรรณานุกรม

- ชวลีพร ชัยมา. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ สำนักงานทะเบียน และประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ดวงพร ไพธัสสร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนสรณ์ ลำจวน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ชญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชวันนี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : บิสดิเนต อาร์ทแอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิจิต อุ๋อัน. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สรนันท์ บางแสง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อติทยา เล็กประทุม. (2562). **แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อภิญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อุทัย ศรีปัญญา. (2555). **ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.** (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work.** 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). **Commitment in Workplace.** California : Sage Publications.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด
() สมรส/อยู่ด้วยกัน
() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

() ไม่เกิน 20,000 บาท
() 20,001 - 30,000 บาท
() 30,001 - 40,000 บาท
() 40,001 - 50,000 บาท
() มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

() ไม่เกิน 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
2. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงาน					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำ					
4. ท่านพอใจกับความสำเร็จของงานที่ท่านเคยทำมาในอดีต					
5. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
6. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
2. ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเต็มที่					
3. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ					
ด้านลักษณะของงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการท่าน					
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน					
3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความท้าทาย					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
2. งานของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
ด้านความก้าวหน้า					
1. องค์กรมีการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง ปรับค่าแรง อย่างเหมาะสม ยุติธรรม					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ท่านมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
3. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะ					
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูนในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
1. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ค่าตอบแทนโดยรวมที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. องค์กรมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต					
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน					
2. มีความเสมอภาพในการประเมินผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง					
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถ					
4. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์					
5. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแต่ในสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี					
ด้านสถานะทางอาชีพ					
1. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม					
2. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม					
3. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน					
2. นโยบายขององค์กรท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและขอบข่ายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4. องค์กรของท่านได้กำหนดคอบทบาท หน้าที่ บุคลากร ไว้อย่างชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. บรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปส่งเสริมการทำงานของท่าน					
2. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
3. จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม					
4. สภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
2. ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านปฏิบัติ					
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต					
4. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานสะดวก					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ สามารถสร้างความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน					
3. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในตอนนี้สามารถทำให้ท่านมีงานทำได้ตลอดจนท่านเกษียณอายุงาน					
5. ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรท่านเป็นที่ยอมรับจากสังคม					
6. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น					
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน					
2. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง					
5. ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านเมื่อท่านมีปัญหา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารของผู้บริหาร					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรของท่าน					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. เป้าหมายและนโยบายขององค์กรถูกกำหนดให้ไปในทิศทางเดียวกัน					
4. ท่านพอใจกับผลสำเร็จในงานที่ท่านทำ					
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
1. ท่านทุ่มเททำงานทั้งกายและใจ ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีความสุข					
4. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญสำหรับชีวิตท่าน					
ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณ					
4. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นายจิรวัดน์ ช่วยโต

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ โปรแกรมวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม

(การจัดการอุตสาหกรรม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปีการศึกษา 2550

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้ควบคุมงานอาวุโส

บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์ กลาส (2009) จำกัด