



การศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

มานิตย์ ชาญ

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2560



STUDY OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
T.C. PHARMACEUTICAL INDUSTRIAL COMPANY LIMITED

MANIT ZAPHOO

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
ชื่อนักศึกษา มานิตย์ ชาผู
รหัสประจำตัว 54B53180411
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
..... ประธาน ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิษ ศิริโวหาร)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง)
..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี)
..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิษ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ชื่อนักศึกษา

มานิตย์ ชาญ

รหัสประจำตัว

54B53180411

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 803 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานและคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ยกเว้นคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2) ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 59.70 ($R^2=0.597$)

คำสำคัญ : ความผูกพัน พนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

GRAD VRU

Independent Study Title	Study of Organizational Commitment of Employees in T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited
Student	Manit Zaphoo
Student ID	54B53180411
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr. Ilada Aroonsri

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study the level of organizational commitment of the employees of T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited, 2) to study the relation between the factors affecting organizational commitment and the actual level of organizational commitment of the employees of T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited. The population of this study was the 803 employees of T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited. The sample size was determined using Taro Yamane's formula with a confidence level of 0.05. The calculated sample size was 267. The instrument was a questionnaire. The data were analysed using statistics including percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of this study were as follows:

1) Overall, the factors affecting organizational commitment were at a high level. Considering each individual aspect, the participants rated all the factors at high levels. Ordering them from the highest to the lowest, they were: job characteristics, work experience and structural characteristics. The aspect personal characteristics was an exception being rated at mid level. The overall organizational commitment of the employees of T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited was at a high level. Considering each individual aspect, the participants rated all the factors at high levels. Ordered from the highest to the lowest, they were: feelings, continuity and social norms.

2) The multiple regression analysis showed that the factors affecting organizational commitment such as personal characteristics, job characteristics, work experience and structural characteristics were all related to the level of organizational commitment of the employees of T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited at the statistical significance level of 0.05 (59.70 % $R^2=0.597$).

Keywords: Commitment, T.C. Pharmaceutical Industrial Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านซึ่งผู้วิจัยจัดทำการค้นคว้าอิสระขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านเป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.โสดา อรุณศรี ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้เสียสละเวลา ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปฏิวัติ ฤทธิเดช อาจารย์ ดร.สาธิต แสงประดิษฐ์ และนายอำนาจ รัชสิทธิ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ให้คำแนะนำให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมาและขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึง บิดา มารดา อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้โอกาสข้าพเจ้าได้ศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจอย่างดียิ่งสำหรับผู้วิจัยมาโดยตลอดซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

มานิตย์ ซาผู

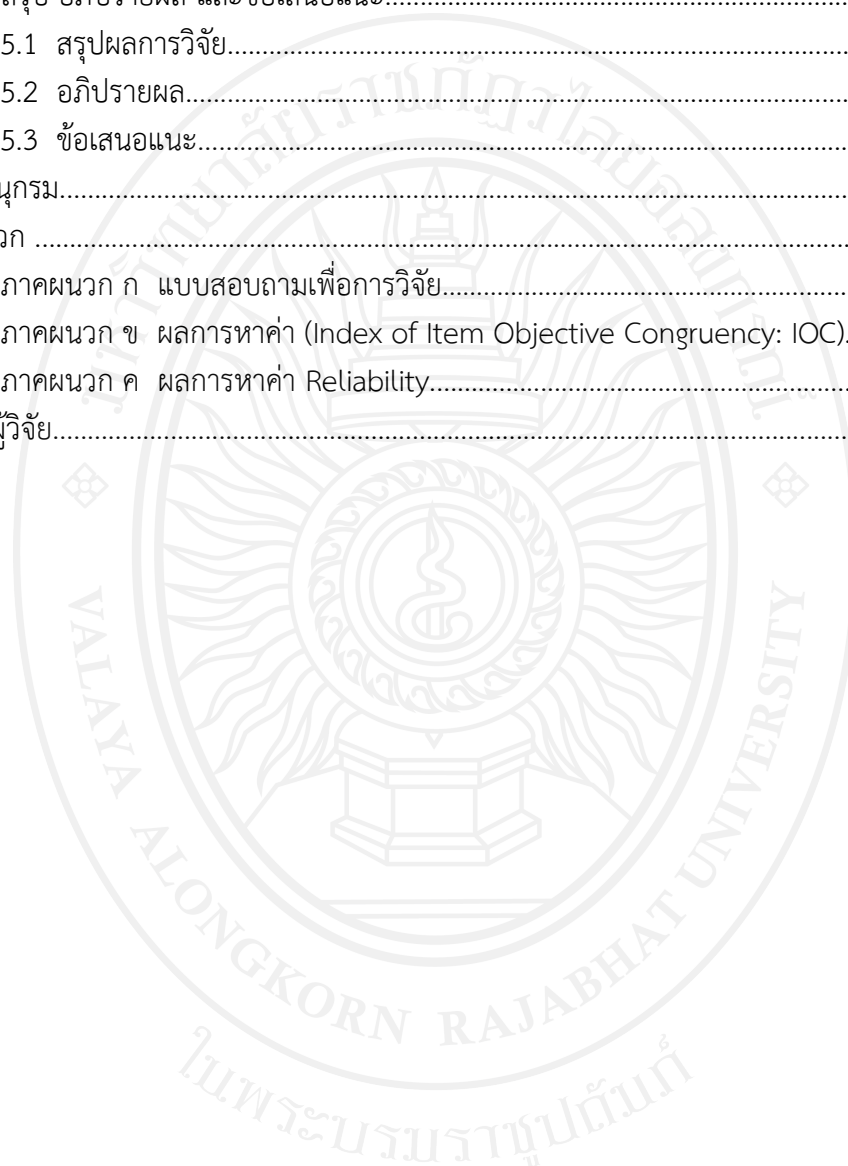
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	7
2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด.....	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	32
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	46
5.2 อภิปรายผล.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	60
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC).....	67
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า Reliability.....	71
ประวัติผู้วิจัย.....	74



GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด พ.ศ. 2553 - 2558.....	2
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	37
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	38
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์การทำงาน.....	39
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร.....	40
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	41
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรู้สึกร.....	41
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความต่อเนื่อง.....	42
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	43
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวม.....	44
4.11	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด.....	44
4.12	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	45

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวกหรือการควบคุม ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผนและดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาวการที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่างับการลงทุนในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551)

พนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ปัจจัยด้านบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อธุรกิจ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการเงินธุรกิจล้วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์จึงจะสร้างให้เกิดขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการ เพื่อสร้างศักยภาพในเชิงการบริหารและแข่งขันได้อย่างต่อเนื่องแต่การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น ต้องมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยมีผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการเนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลกระทบต่อความสม่ำเสมอของการมาทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงาน นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่มีค่าอันนับเป็นศักยภาพให้องค์กรฟันฝ่าอุปสรรคยามวิกฤตช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย (สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550)

การปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรของพนักงานนั้น อาจมีเหตุผลหลายประการแต่หากบุคลากรมีความรักและผูกพันให้กับองค์กร สภาวะทางความรู้สึกที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมรู้สึกอยากช่วยเหลือองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานการณเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรอาจจะแสดงออกมาได้ในลักษณะดังนี้ เช่น เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความพยายามและเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร (ทิวา แก้ววิเชียร, 2552)

องค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นกำลังหลักในการผลิต เมื่อมีการปรับเปลี่ยนตัวพนักงานในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งหรือเมื่อมีพนักงานลาออกก็ต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานส่วนนี้ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาในการวางแผนกำลังการผลิตเพราะจะต้องปรับเปลี่ยนการวางแผนระหว่างที่กำลังดำเนินการผลิตซึ่งพนักงานที่รับเข้ามาทดแทนพนักงานประจำยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดชิ้นงานเสียส่งผลให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นกำหนดส่งมอบสินค้าต้องถูกเลื่อนออกไปและในบางครั้งลูกค้าได้รับสินค้าไม่มีคุณภาพผลที่ตามมา คือ ทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อถือในองค์กรซึ่งผลที่จะตามมา ก็คือ เกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิตชื่อเสียงภาพพจน์ความนิยมขององค์กรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรแต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคลจากสถิติการลาออกของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี ดังนี้ คือ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด พ.ศ. 2553 - 2558

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงาน (คน)			สถิติการลาออก (คน)			เปอร์เซ็นต์การลาออก		
	รายวัน	รายเดือน	รวม	รายวัน	รายเดือน	รวม	รายวัน	รายเดือน	รวม
2553	1,124	378	1,502	35	2	37	3.11	0.53	2.46
2554	1,292	452	1,744	54	1	55	4.18	0.22	3.15
2555	1,434	582	2,016	70	6	76	4.88	1.03	3.77
2556	1,485	671	2,156	94	7	101	6.33	1.04	4.68
2557	1,614	728	2,341	90	10	100	5.58	1.37	4.27
2558	1,555	803	2,358	56	12	68	3.60	1.49	2.88

ที่มา: ฝ่ายบุคคลบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด พ.ศ. 2553 - 2558

หมายเหตุ จำนวนพนักงานที่ลาออกสรุป ณ วันสิ้นปี

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2556 อัตราการลาออกของพนักงานรายวันมีเพิ่มขึ้น ส่วนในปี พ.ศ. 2557 - 2558 มีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่วนพนักงานรายเดือนมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2558 หากพิจารณาอัตราการลาออกโดยภาพรวมจะเห็นว่าลดลงทำให้องค์กรต้องจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันยอมรับค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กรบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ระดับความผูกพันต่อองค์กรอีกทั้งช่วยรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

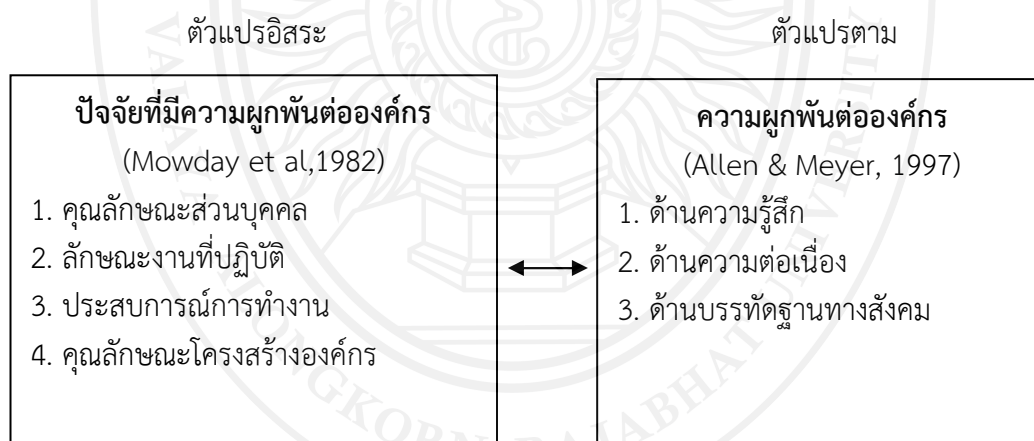
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจของเมาร์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: เมาร์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) และอลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997)

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มา ชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ดังนี้

1.5.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.5.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 803 คน (ข้อมูลเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2559)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งได้มาโดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน

1.5.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยการนำเอารายชื่อของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยการเรียงลำดับที่ตามรหัสพนักงาน จากบัญชีรายชื่อพนักงานแยกตามตำแหน่งงานของแต่ละฝ่าย และสุ่มเลือกตามบัญชีรายชื่อพนักงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามจำนวน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในช่วงระหว่าง เดือนมีนาคม - เมษายน 2559

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก อยู่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนี้

1.6.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร รู้สึกปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว รู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร รู้สึกว่าพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ

1.6.1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ คิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน ทำงานในองค์กรนี้ เพราะให้ออกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น ทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่ยอมทำงานอื่น เห็นว่าองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต ทำงานในองค์กรนี้เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น

1.6.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ เป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่ จะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีและรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้ รู้สึกว่าต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพื่อตอบแทนบุญคุณพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร

1.6.2 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์การทำงานและคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1.6.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- 2) อายุ หมายถึง ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป
- 3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- 4) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง
- 5) รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท
- 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.6.2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่มีลักษณะท้าทายเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานที่มีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานที่มีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง

1.6.2.3 ประสพการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะของบุคคลในองค์กรทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะทักษะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของตนเองในองค์กรทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงานหากองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.6.2.4 คุณลักษณะโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้มีส่วนร่วม

มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความเป็นทางการการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต และสื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น การส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

1.6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2558 ในบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ในส่วนโรงงานผลิตเครื่องตีมกระหิงแดง จังหวัดปราจีนบุรี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

1.7.2 ผู้บริหารบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรและลดจำนวนการลาออกของพนักงาน

1.7.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการและผู้สนใจที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันขององค์กร ในการที่จะนำเอาผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารจัดการ และหรือนำไปใช้ในการอ้างอิงการศึกษาในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ผลงานวิจัยและบทความต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์หาข้อสรุปในการประเมิน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

คาน (Kahn, 1990) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันของพนักงานว่า การแสดงออกทางจิตวิทยาถึงความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กรซึ่งความผูกพันจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม การนึกคิดและทางความรู้สึก นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่าความผูกพันของพนักงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่จะขัดเกลาระบบการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานโดยความผูกพันของพนักงานนั้น มีหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ด้านการเรียนรู้ การคิดหรือความผูกพันที่แสดงออกทางด้านกายภาพ ซึ่งพนักงานสามารถที่จะเกิดความผูกพันในด้านใดก็ได้

สตีเยร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออก โดย

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

มาร์ช และมานารี (Marsh & Manari, 1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

นิวส์ตัน และเคียส์ (Newston & Keith, 1993) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเอกลักษณ์ของพนักงานที่เป็นระดับความต่อเนื่องกับองค์กรในการปฏิบัติงานเหมือนกับเป็นความเข้มข้นของแรงดึงดูดต่อเป้าหมายอื่น ๆ เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อในภารกิจและเป้าหมายขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้

รอทบาร์ด (Rothbard, 2001) กล่าวถึงความผูกพันว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา โดยกล่าวถึงว่า ความผูกพันเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ความตั้งใจทำงาน (Attention) และการให้เวลากับงาน (Absorption) โดยความตั้งใจทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกนึกคิดในการรับรู้ และระยะเวลาส่วนใหญ่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงานในขณะที่การให้เวลากับงาน หมายถึง การทุ่มเทเวลาและความรู้สึกอย่างแรงกล้าหรือความตั้งใจทั้งหมดกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง

กัปแมน (Gubman, 1998) ให้ความหมายว่าความผูกพันของพนักงาน คือ การทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมายซึ่งพลังกายพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้า และองค์กร

เดอะเกลลอป ออร์แกนไนเซชัน (The Gallup Organization, 2006) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ความเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร และเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลของพนักงาน โดยองค์กรมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ต่อสภาวะที่เกิดขึ้น

ชาฟเฟิล (Schaufeli, 2002) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมุ่งหมายความรู้สึกนึกคิดภาวะจิตใจที่ยึดเหนี่ยวสัมพันธ์กับงานที่ทำ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และการให้เวลากับงาน โดยเกิดการผูกพันกับงานนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันไม่ใช่ภาวะเพียงชั่วคราวหรือเฉพาะการณ์เท่านั้นแต่ยังรวมถึงกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและมีความต่อเนื่องซึ่งจะต้องไม่เจาะจงเพียงแค่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเหตุการณ์เฉพาะความเป็นส่วนตัวหรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นเปี่ยมไปด้วยพลังและมีความสามารถในการปรับสภาพจิตใจให้มีความยืดหยุ่นในขณะที่ปฏิบัติงาน

2) การอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนทุ่มเทในการทำงานโดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะการทำงานหนัก (Work Hard) การใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน (Work Long) และการพยายามหาความรู้ใหม่ ๆ (Work Smart) เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

3) การให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เต็มไปด้วยความตั้งใจจดจ่อและมีความสุขกับการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำงาน และความยากของงานที่ทำ

บุค (Burke, 2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กรสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

- 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification With) ด้วยความเต็มใจและยอมรับในคำนิยามและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน เช่นกัน
- 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันกับองค์กร

เอสซีโอนิ (Etzioni, 1975) ศึกษาพบว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบความรู้สึกในทางบวกเรียกว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่าความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึ่มซัรวรวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัดเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ผูกติดกับการกระทำที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร

ซูตริตัน ชมพูรัตน์ (2552) ได้สรุปความผูกพันองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่สะท้อนความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความคิดเห็นสอดคล้องกับองค์กรและมีความเต็มใจปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ภาสิริ ปัญญา (2553) ได้สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงานโดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องานต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเองโดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใดได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สันติชัย อินทรอ่อน (2551) สรุปไว้ว่าความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นลักษณะภายในจิตใจของพนักงานโดยมีความเชื่อที่ว่าพนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเองโดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใดได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ - ชนะ (Win - Win Situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งเทคโนโลยีการผลิตโอกาสทางธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันแต่ปัจจัยสำคัญยิ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นขุมกำลังหลักให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันสูงก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5) ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ฟาสซีลี (Fazzil, 1994) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

แอนเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนี้

1) ปัญหาการลาออกจากงาน

2) ปัญหาการขาดงาน

3) ปัญหาการมาทำงานสาย

อลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

เมเยอร์ และคนอื่น ๆ (Meyer et al., 1993) กล่าวว่า แม้รูปแบบของความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมล้วนมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการลาออกแต่ทั้ง 3 รูปแบบ ก็มีความแตกต่างในพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเป็นประชากรขององค์กรแต่ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่า ขณะที่ความผูกพันต่อเนื้อคาดว่าไม่น่าจะมีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับตัวแปรเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้จึงควรระวังไว้เสมอว่าความผูกพันทุกรูปแบบไม่เหมือนกัน องค์กรควรหวังใจที่จะรักษาพนักงานไว้ โดยทำให้ความผูกพันของพวกเขาแข็งแกร่งขึ้นโดยพิจารณาถึงธรรมชาติของความผูกพันที่พวกเขามีอยู่เป็นอย่างดี

สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่องานสูงจะแสดงออก โดย

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกันการดำเนินกิจการต่าง ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายรวมทั้งมีความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรก็แสดงว่า องค์กรนั้นได้สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับตัวของพนักงานแล้วซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้ คือ

- 1) เสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 2) สร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
- 3) สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
- 4) สร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
- 5) สร้างมาตรฐานในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
- 6) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- 7) ลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

ซุติรัตน์ ชมพูนรัตน์ (2552) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552) ได้สรุป องค์กรที่มีการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร ลดการขาดงานหรือลาออกจากองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานทุ่มเททำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กรรวมทั้งมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการองค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากโดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวกซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องานต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพนักงานจะมีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรและความผูกพันจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มมาซูติคอลอุตสาหกรรม จำกัด ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่าความผูกพันมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและความปรารถนาสูงสุดของพนักงาน เมื่อทั้งบุคคลและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดทำให้ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดทำให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคลจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวังจะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่าหรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาสที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือกเขาก็จะยอมรับผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขามีต่อองค์กรก็จะต่ำลง

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้ศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

มอร์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกัน คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบงานที่ทำหยากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานโอกาสความก้าวหน้าความมีอิสระในการทำงานและความคลุมเครือของบทบาท

3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

ชูลส์ และชูลส์ (Schultz & Schultz, 1998) ได้เสนอว่า ความผูกพันในงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ อายุ ความต้องการความก้าวหน้าในงาน และความเชื่อในการทำงานอย่างมีจริยธรรม พนักงานที่มีอายุมากโดยปกติแล้วจะมีความเป็นส่วนหนึ่งกับงานของเขามาก ซึ่งอาจเป็นเพราะเขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้สึกถึงความท้าทายและความพึงพอใจกับโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าและมักมีความเชื่อในค่านิยมของการทำงานหนักมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อยตำแหน่งงานต่าง ๆ จะไม่สามารถกระตุ้นและสร้างความท้าทายในการทำงานได้

2) คุณลักษณะของงานความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งเป็นไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับแรงกระตุ้นความมีอิสระความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3) ปัจจัยทางสังคมปัจจัยทางสังคมในการทำงานสามารถมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานโดยพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะมีความเป็นส่วนหนึ่งของงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานคนเดียว การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่พนักงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรความรู้สึกประสบความสำเร็จสิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มความผูกพันในงาน

สมาคมเฮวิตท์ (Hewitt Associates, 2005) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสามารถแยกเป็น 7 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
- 3) ลักษณะงาน (Work Activity)
- 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

โมททาซ (Mottaz, 1987) พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากขึ้นจึงถือได้ว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนี้แล้วยังได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานทักษะที่หลากหลายและปฏิกริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าคุณค่าสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ สเตียร์ (Steer, 1977) และโมททาซ (Mottaz, 1987) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กรตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถมีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไปและสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติตัวในการเป็นผู้นำสามารถประเมินได้จากความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าจากการศึกษา ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย

1) เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชายและพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

2) อายุมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะว่าอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงการรับรู้วุฒิภาวะของบุคคลอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและคนที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ดังนั้นสิ่งที่มาจูงใจเพื่อที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งเหล่านี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้นนอกจากนี้บุคคลที่มีอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

3) ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำเนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูงซึ่งบางครั้งองค์กรไม่สามารถให้ได้ก็จะเกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

4) สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้วหรือมีครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ไม่ได้แต่งงานหรือเป็นโสดเพราะว่ามีความต้องการความมั่นใจในอาชีพมากกว่า จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่ยากให้องค์กรต้องสลายลงเพราะจะมีผลกระทบต่อตนเองและครอบครัวทำให้ขาดรายได้จึงมีแนวโน้มสูงที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนที่โสดแม้จะมีสิ่งจูงใจให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรจากการศึกษาของเชลดอน (Sheldon, 1971) พบว่า ยิ่งบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาที่บุคคลทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งเพราะบุคคลต้องเสียสละกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความรู้ความชำนาญในงานนั้น ๆ ตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดสิ่งจูงใจในการทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งเงินเดือนบำนาญ ดังนั้นบุคคลที่จะปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

6) ระดับรายได้ขององค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใดยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้นโดยสิ่งจูงใจในองค์กร หมายถึง เงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ (Hrebiniak & Alutto, 1972)

2) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) มีผู้กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะงานไว้หลากหลายว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

คาน (Kahn, 1992) ได้กล่าวถึงลักษณะของงาน (Job Characteristics) ว่ามีลักษณะหลัก 5 อย่าง และพบว่าลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ได้แก่

1) ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเกิดการฝึกทักษะและนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานและจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสพผลสำเร็จ

2) การระบุลักษณะงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่ายช่วยให้สามารถสังเกตและประเมินผลงานให้ออกมาได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์โดยอาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค อาจกระตุ้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญมีคุณค่า

4) อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน การเลือกและการตัดสินใจปฏิบัติการกำหนดรายการหรือตารางการทำงานและการจัดการนั้น ๆ ได้

5) ผลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพคุณภาพในการทำงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

แฮคแมน และโอดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานไว้ว่าปัจจัยคุณลักษณะของงานประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนกลับโดยมีพื้นฐานทางจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่องานและความพอใจในการทำงาน

มาสลาช, ชูลเฟลลี และเลสเตอร์ (Maslach, Schaufelli & Leiter, 2001) กล่าวว่า ลักษณะของงานในด้านภาระงาน (Workload) และสภาวะการควบคุม (Control Condition) มีความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานรวมถึงลักษณะของงาน โดยเฉพาะผลย้อนกลับ (Feedback) และอิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) มีผลอย่างต่อเนื่องในการหมดพลังในการทำงาน

เมย์, กิบสัน และฮาเตอร์ (May, Gilson & Harter, 2004) กล่าวว่า การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานที่เต็มไปด้วยความหมายและเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และความผูกพันของพนักงาน

3) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (Job Experience) ลักษณะของประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) ทศนคติของกลุ่มในองค์กรที่ศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้บุคคลากรรู้สึกว่าการที่ศนคติของกลุ่มก็ดีส่งผลให้เกิดความรู้สึกรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะที่ศนคติของกลุ่มมีอิทธิพลต่อที่ศนคติของบุคคล

2) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำ

ให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ ก็ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่ยอมทำงานอาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

3) ความสำคัญของตนเองในองค์กรเมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถบุคลากรที่รู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญต่อองค์กรจะเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้จะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คาน (Kahn, 1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของบุคคลมีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ตนเองได้รับจากบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic) จะต้องมึลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการรวมอำนาจการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจการมีส่วนเป็นเจ้าของความเป็นทางการ ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

โรลเดส และเบอร์เกอร์ (Rhoades & Berger, 2002) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) จะทำให้พนักงานให้ความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ขององค์กรและช่วยองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรให้ความใส่ใจกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พนักงานก็จะพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนมีต่อองค์กรอย่างเต็มที่ซึ่งทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันเนื่องจากการขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน

คาน (Kahn, 1992) กล่าวว่า ความรู้สึกปลอดภัยจะเกิดจากการได้รับความห่วงใยและการสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานพนักงานที่รับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรสูงมักจะมีความผูกพันต่องานและองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างเชื่อว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญซึ่งหากพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมสูง

หรือเป็นในเชิงบวกแล้วจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรสูงแต่หากพนักงานรับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมจะทำให้ผลการทำงานความพึงพอใจที่มีต่องานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง
 บาส (Bates, 2004) พบว่าหัวหน้างานระดับแรกถูกเชื่อว่ามีสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานและสามารถเป็นรากฐานของความไม่ผูกพันของพนักงานอีกด้วย

สรุปจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า ความผูกพันมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและความปรารถนาสูงสุดของพนักงาน เมื่อทั้งบุคคลและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่ายจึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้น โดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดทำให้ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดทำให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคลจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวังจะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่าหรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาสที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือกเขาก็จะยอมรับ (จ่ายอม) ผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขาที่มีต่อองค์กรก็จะต่ำลง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ เมาว์เดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอลัน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1997) ที่กล่าวว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากอารมณ์ความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร เป็นพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่ควรอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป ซึ่งเป็นผลมาจากจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกบุคคลจะรู้สึกได้ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรและจงรักภักดีกับองค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

เมื่อย้อนกลับไปเกือบ 50 ปี ที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. 2499 นายเฉลียว อยู่วิทยา ได้ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล ขึ้นด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเข้ายาสำเร็จรูปจากต่างประเทศมาจำหน่ายในประเทศส่วนใหญ่จะนำเข้ามาจากประเทศอังกฤษและนำเข้าเคมีภัณฑ์อันเป็นวัตถุดิบสำหรับโรงงานผลิตยาซึ่งบริษัทได้สั่งซื้อและนำเข้าจากประเทศเยอรมันนี้ ในระยะต่อมาได้เปลี่ยนจากการนำเข้าวัตถุดิบจากประเทศดังกล่าวเป็นการว่าจ้างบริษัทในต่างประเทศให้ดำเนินการผลิตยา เพื่อต้องการใช้เครื่องหมายการค้าที่เป็นของคนไทยเอง ซึ่งการดำเนินธุรกิจดังกล่าวเป็นที่นิยมจึงทำให้ผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ดำเนินการ เช่นเดียวกัน เป็นผลทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้นในเวลาอันรวดเร็วจึงส่งผลกระทบทำให้การดำเนินธุรกิจไม่สามารถสร้างรายได้เพียงพอกับรายจ่ายที่สูงขึ้นเช่นกัน จึงริเริ่มตั้งโรงงานผลิตยาขึ้นเองในประเทศยาที่ผลิตและประสบความสำเร็จเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

ได้แก่ ยาปฏิชีวนะทีซี - มัยซิน ซึ่งมีสรรพคุณแก้อักเสบทุกชนิด (บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด, 2556)

นอกจากผลิตยาดังกล่าวคุณเฉลียวได้ให้ความสนใจผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องสำอางเพราะเป็นสินค้าที่ทำขายนั้การตลาด ในช่วงระยะเวลานั้นมาก บริษัท ทีซี - มัยซินอุตสาหกรรม จำกัด จึงเกิดขึ้นเมื่อปี 2508 ได้ผลิตเครื่องสำอางภายใต้เครื่องหมายการค้า แท้ตทุและเบบี้ดอล ซึ่งประกอบด้วย แชมพูสระผม แป้งฝุ่น แป้งพัพผัดหน้า ลิปสติก น้ำมันใส่ผม สบู่ โลชั่น ฝ้านามัย เท็นเด้อร์สินค้าเหล่านี้ เป็นสินค้าที่ผลิตอย่างดีมีคุณภาพได้รับการตอบรับจากผู้บริโภคสูงมากในขณะนั้นจึงประสบปัญหาทำให้มีผู้ประกอบการรายย่อยทำสินค้าปลอมแปลงขึ้นและจำหน่ายในราคาต่ำกว่าจึงทำให้บริษัทฯ ตัดสินใจหยุดการทำตลาดในที่สุด

จากผลิตภัณฑ์ยา เครื่องสำอาง ก้าวมาสู่เครื่องดื่มให้พลังงาน ซึ่งขณะนั้นลิโวิตัน - ดี สินค้าของญี่ปุ่นที่ผลิตในประเทศไทย เป็นผู้ครองตลาดอันดับหนึ่ง ตามด้วยป๊อปปิ้นดี สินค้าของคนไทย จากการสำรวจพบว่า ช่องว่างระหว่างผู้นำตลาดกับอันดับสองห่างกันมากและป๊อปปิ้นดีไม่สามารถขยายฐานการตลาดของคนไทยออกไปได้มากกว่าที่เป็นอยู่บริษัทจึงทำการศึกษาตลาดและเห็นถึงโอกาส และความเป็นไปได้ในการขยายช่องทางการตลาดของเครื่องดื่มให้พลังงานมากประกอบกับเครื่องดื่มให้พลังงานในช่วงนั้นจะต้องขึ้นทะเบียน อยู่ในกลุ่มผลิตภัณฑ์ยา (ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากำหนดให้เครื่องดื่มให้พลังงานขึ้นทะเบียนเป็นอาหาร) สืบเนื่องจากบริษัทฯ มีประสบการณ์และมีใบอนุญาตประกอบกิจการประเภทนี้อยู่แล้ว บริษัทฯ จึงได้ลงทุนทำการศึกษาวิจัยและผลิตเครื่องดื่มดังกล่าวมาทดลองทำการตลาดและจำหน่ายเครื่องดื่มให้พลังงาน ทีโอเปิ้ล็กซ์ ดีไซร์ (กระทิงแดงขวดเล็ก) ขนาดบรรจุ 100 ซี.ซี. กระทิงแดง ขนาดบรรจุ 150 ซี.ซี. จึงได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2524 ภายใต้เครื่องหมายการค้า รูปกระทิงแดงคู่ผางดาเข้าหากันด้วยพลังกำลังซึ่งกระทิงแดงคู่เป็นสัญลักษณ์ของพลังความแข็งแกร่งและวงกลมตรงกลางเปรียบเสมือนอาทิตย์ที่ฉายแสงพลังและสร้างความสมดุลและสโลแกน กระทิงแดงชูซ่า ก็เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน

ความสำเร็จในระยะเวลานั้นอันสืบเนื่องหลังของความสำเร็จไม่เพียงเพราะเครื่องหมายการค้าที่แสดงถึงพลังหรือสโลแกนที่ติดปาก และสื่อความหมายชัดเจนยังประกอบด้วยการให้ความสำคัญกับรสชาติที่ฉีกแนวออกไปจากยี่ห้ออื่นที่วางตลาดกันอยู่แล้วซึ่งส่วนใหญ่ มีรสชาติคล้ายยาและบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริโภคด้วยการเยี่ยมเยียนสอบถามผู้บริโภค อีกทั้งได้แจกจ่ายเครื่องดื่มให้ผู้บริโภคได้มีโอกาสทดลองชิมก่อนวางตลาดเพื่อพัฒนารสชาติจนเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งความเชื่อมั่นในสินค้าที่ผลิตเนื่องจากได้ทำการศึกษาก่อนจะทำการผลิตถึง 3 ปี เกี่ยวกับความเป็นไปได้ทางการตลาด คุณสมบัติของสินค้า ช้อดี ช้อด้อย จนได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดเพื่อพัฒนาเครื่องดื่มกระทิงแดงออกสู่ตลาดผู้บริโภคไทย

นอกจากการดำเนินธุรกิจและประสบความสำเร็จในประเทศแล้วในปี 2531 บริษัทฯ ยังได้นำเครื่องดื่มกระทิงแดง โดยมอบหมายให้ Mr.Dietrich Mateschitez ไปเริ่มทำตลาดในประเทศเยอรมันและออสเตรีย และขยายธุรกิจครอบคลุมกว่า 108 ประเทศทั่วโลกโดยในปัจจุบัน Mr.Dietrich Mateschitez ดำรงตำแหน่ง Director of International Marketing Red Bull GmbH. ซึ่งสำนักงานใหญ่ที่ตั้งอยู่ในประเทศออสเตรียที่ดูแลธุรกิจทั้งทางด้านการผลิตและจัดจำหน่าย เรดบูลให้กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในทวีปยุโรป อเมริกาและออสเตรเลีย

ปัจจุบันนอกจากสำนักงานและโรงงานในประเทศไทยและประเทศออสเตรเลียแล้วบริษัทฯ ยังได้ลงทุนสร้างโรงงานเพื่อผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องตีกระจกแต่งในเวียดนาม จีน และอินโดนีเซีย อีกด้วย โดยทุกสำนักงานและโรงงานการผลิตยังคงยึดมั่นในการรักษาคุณภาพของสินค้าในระดับมาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั่วโลกตลอดมา

รายละเอียดสวัสดิการของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

- 1) พนักงานประจำสำนักงานบางบอน หุตุวันเสาร์ - อาทิตย์
- 2) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ลาพักร้อน)
- 3) รางวัลอายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี
- 4) สวัสดิการด้านการประกันกลุ่ม
- 5) ความคุ้มครองด้านสุขภาพ อุบัติเหตุ และชีวิต
- 6) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- 7) เงินช่วยเหลือในโอกาสต่าง ๆ เช่น สมรส เงินช่วยค่าปลงศพบิดา มารดา เป็นต้น
- 8) ฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 9) ซื้องานราคาพิเศษ
- 10) การร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับ Red Bull Spirit
- 11) วันหยุดประจำปีและตามประเพณีไม่ต่ำกว่า 13 วัน
- 12) เงินรางวัล/โบนัสประจำปี (ตามผลงาน)
- 13) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 14) วันลาพิเศษโดยได้รับค่าจ้าง (ลาอุปสมบท ลาสมรส ลาคลอด พิธีศพและลารับราชการทหาร จากคำสั่งเรียกกรมพล)
- 15) ของเยี่ยมไข้กรณีเจ็บป่วย
- 16) เงินของพนักงานรายวันออกทุกวันที่ 15 และ 30 ของทุก ๆ เดือน
- 17) เงินของพนักงานรายเดือนออกวันที่ 30 ของทุกเดือน
- 18) อาหารกลางวันราคาถูก
- 19) ชุดยูนิฟอร์ม
- 20) สนามเบตมินตันเพื่อสุขภาพ
- 21) งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และงานแข่งขันกีฬาภายใน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน

และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

นฤมล กิมภากรณ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคมเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาคภาคเหนือและสำนักบริการลูกค้าสาขาเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบและปัจจัยด้านทัศนคติต่อการดำเนินงานขององค์กรในส่วนต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านระบบการทำงานในองค์กร

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

วนิดา เจริญจิโรจน์ (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ

ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก คือ มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านงานและด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับเฉย ๆ คือ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เพศ ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งไม่มีผล ต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

รุ่ง มาสิก (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นใจในการทำงานด้านการบริการที่ มุ่งเน้นลูกค้าและด้านบรรยากาศในการให้บริการ โดยในส่วนของความผูกพันต่องานพบว่าเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม มีความผูกพันต่องานและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กรและประเภทสายงานนอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ประเภทสายงานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่ได้รับจากองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านบรรยากาศในการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ระดับ การศึกษารายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กรประเภทสายงาน

พิมพ์ชนก ทรายแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับ ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพัน ขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้งปัจจัย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานเห็นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและด้านความรู้สีกว่าองค์กรพึงพาได้

กัญชลี นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รามจาก ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานพยาบาลระดับปฏิบัติการสังกัดหน่วยงาน IPD รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนในระดับ 20,001 - 25,000 บาท และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานด้านโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะส่วนบุคคลตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานและด้านลักษณะส่วนบุคคลตามลำดับและพบว่าระดับความผูกพันของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

สุพัฒน์นา อิศวภา (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์แอทเซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน อยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานการได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงานการได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและให้ความสำคัญระดับปานกลางต่องานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงานการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานและให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กรและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงานพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานการช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายการได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อการได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาการมีโอกาสดูแลครอบครัวและดูแลงานการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

พริษฐ์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงาน of พนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษา พบว่าพนักงาน บริษัทเบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ พนักงาน บริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นความเข้าใจกระบวนการพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานผลป้อนกลับของงานและลักษณะงานที่ทำทนายที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กรด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกัน ในด้านอายุด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.36^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วยปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.49^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์มเคมีคัลส์ จำกัด ผลการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับมากเรียงลำดับ คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงานและผลป้อนกลับของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา รองลงมาองค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายความสามารถตลอดเวลา รองลงมา งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร รองลงมา คือ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่นด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมา ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงานด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น รองลงมา งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กรผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ตนติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กรสำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรก คือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ รองลงมา การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรก คือ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ รองลงมา ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรก คือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงานด้านที่ตนติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรก คือ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน รองลงมา การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

เบญจวรรณ พิชรพงศ์พรธร และณัฐแก้ว ช้องรอด (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงานและด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและด้านที่ตนติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความ

พึงพึงได้ขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันสามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.80 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด

ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทที่ปรึกษา ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทที่ปรึกษา ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 50,000 บาท เป็นพนักงานระดับทั่วไป และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลา ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นาถนภา ทองแย้ม (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและ ศูนย์การค้ารังสิต โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมีความผูกพันมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิตผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลทางบวก ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้า รามอินทราและศูนย์การค้ารังสิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์การทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงาน พื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณลักษณะ ส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิต ได้ร้อยละ 31.80 ($R^2 = 0.318$) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิต มีผลต่อความผูกพันมาก คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อูบ, รอสเซิน และโมริน (Aube, Rousseau & Morin, 2007) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่และทดสอบผลของความเชื่อในอำนาจควบคุมและความมีอิสระในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานนั้นมีส่วนส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพัน อันเนื่องมาจากหน้าที่และการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจและการได้รับรู้ผลการดำเนินงานนั้นจะช่วยเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์มากขึ้น

สจิวท และคนอื่น ๆ (Stewart et al., 2007) ทำการศึกษาถึงการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานของหญิงและชายความผูกพันต่อองค์กรและความต้องการลาออกจากงานได้ทำการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างเพศ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนความต้องการที่จะลาออกจากงานการรับรู้บรรยากาศทางด้านจิตวิทยา เช่น การมีอำนาจควบคุมความสามัคคีความเชื่อถือการสนับสนุนความมีชื่อเสียงขององค์กรความยุติธรรมและนวัตกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความต้องการที่จะลาออกจากงานตัวแปรอิสระ คือ เพศ การศึกษา อายุ ตำแหน่งงาน และการเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แต่พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุนมากกว่าพนักงานชาย แต่อย่างไรก็ตาม การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในมิติของลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์และความต้องการลาออกจากงานของพนักงานชายในขณะที่ความมีชื่อเสียงขององค์กรในมิติของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์และความต้องการลาออกจากงานของพนักงานหญิงได้

จากการศึกษางานวิจัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นความผูกพันของบุคคลย่อมเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายแนวคิดด้วยกัน ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดมาทำการศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมกับองค์กรที่จะศึกษาและสามารถครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการทำการวิจัยในครั้งนี้มากที่สุด ผู้วิจัยนำแนวคิดการวิจัยของเอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของ สเตียร์ (Steers, 1977) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์, เมอร์เดย์ และคนอื่น ๆ (Steers, 1977, Mowday et al., 1982) โดยนำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของเอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร และพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต่อเนื่องกับองค์กร ได้แก่ องค์กรให้ในสิ่งที่

ต้องการอย่างเพียงพอ องค์กรให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ความแตกต่างด้านเงินเดือน โอกาสพัฒนาความรู้ การทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นหนี้บุญคุณองค์กร ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่คิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรและพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษาที่กล่าวข้างต้นมาปรับปรุงสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



GRAD VRU

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 803 คน โดยแบ่งเป็นฝ่ายซึ่งประกอบด้วย บัญชีการเงิน ธุรการและความปลอดภัย พัฒนาโครงการก่อสร้าง วิศวกรรมและซ่อมบำรุง ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักผู้อำนวยการสายการผลิต วางแผนการผลิต ผลิต ประกันคุณภาพและคลังสินค้า และจัดส่ง

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งได้มาโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด
e คือ ความผิดพลาดหรือความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = \frac{803}{1 + 803(0.05)^2} = 266.99$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 267 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

3.1.3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นแรกทำการแบ่งจากพนักงานรายเดือนจากแต่ละฝ่าย ประกอบด้วย บัญชีการเงิน ชุมการและความปลอดภัย พัฒนาโครงการก่อสร้าง วิศวกรรมและซ่อมบำรุง ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักผู้อำนวยการสายการผลิต วางแผนการผลิต ผลิต ประกันคุณภาพและคลังสินค้าและจัดส่ง

ขั้นที่สอง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำเอารายชื่อของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยการเรียงลำดับที่ตามรหัสพนักงานจากบัญชีรายชื่อพนักงานแยกตามตำแหน่งงานของแต่ละฝ่าย และสุ่มเลือกตามบัญชีรายชื่อพนักงานเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามจำนวน

3.1.3.2 ขนาดตัวอย่าง เมื่อทำการสุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างใช้ทฤษฎีแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non - Probability) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเรียงลำดับที่ตามรหัสพนักงาน จากบัญชีรายชื่อพนักงาน แยกตามตำแหน่งงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และสุ่มเลือกตามบัญชีรายชื่อพนักงานเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จนกระทั่งครบ 267 คน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงาน (ฝ่าย)	ประชากร (คน)	%	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บัญชีการเงิน	17	2	5
2. ชุมการและความปลอดภัย	44	5	15
3. พัฒนาโครงการก่อสร้าง	120	15	40
4. วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	27	3	9
5. ทรัพยากรบุคคล	13	2	4
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	2	4
7. สำนักผู้อำนวยการสายการผลิต	54	7	18
8. วางแผนการผลิต	69	8	23
9. ฝ่ายผลิต	200	25	67
10. ประกันคุณภาพ	62	8	21
11. คลังสินค้าและจัดส่ง	183	23	61
รวม	803	100	267

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาเพื่อถามระดับการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนและระดับความสำคัญแต่ละตัวเลือก ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราประมาณค่ามี 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนและระดับความสำคัญแต่ละตัวเลือก ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษาวัตถุประสงค์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4.1.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4.1.3 นำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการตรวจสอบพิจารณาหาข้อบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.4.2 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษา ไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

3.4.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ แนวคิดสำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่เป็นการแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไป ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามในแต่ละข้อตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้นจึงมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

3.4.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.4.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Operational Definition Congruence) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 เพื่อนำไปใช้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้องปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีความสอดคล้องความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 1.00

3.4.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (TryOut) กับพนักงานบริษัท ที.ซี. ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.94

3.4.2.5 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้จัดการบริษัท ที.ซี.ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัดเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตลอดจนรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

3.6.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 แปลความหมายค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัด การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติโดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนัก แปลความหมายของข้อมูล ดังนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	มีความเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	มีความเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.6.6 แปลความหมายค่าเฉลี่ยความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัด การวิเคราะห์ระดับความรู้สึโดยกำหนดเกณฑ์การใช้น้ำหนักแปลความหมายของข้อมูลดังนี้ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.6.7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

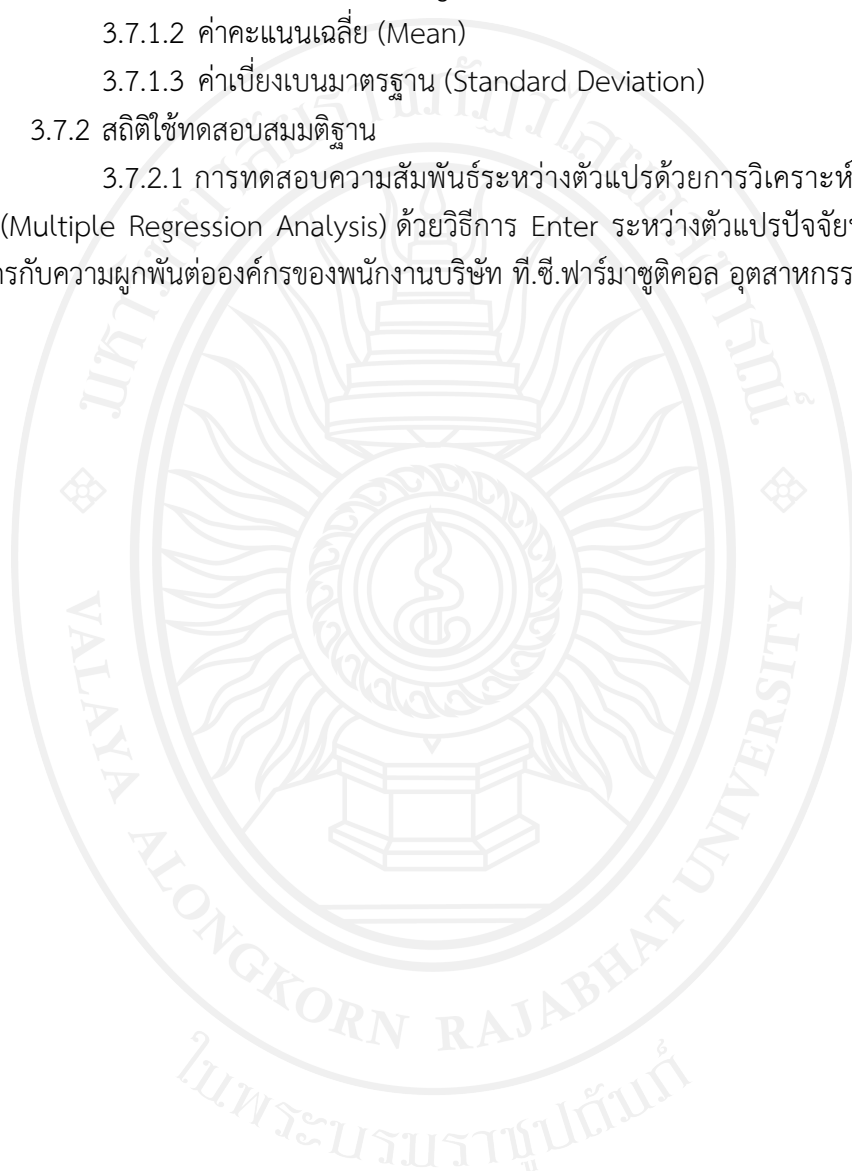
3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

3.7.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.7.2.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด



GRAD VRU

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และข้อความที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ ที (t - test)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจการถดถอยพหุคูณ
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤตที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวพยากรณ์ที่เพิ่มเข้ามาในตัวสมการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนสัมประสิทธิ์การถดถอย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัดโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 267)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	158	59.18
หญิง	109	40.82
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	54	20.22
25 - 35 ปี	83	31.09
36 - 45 ปี	75	28.09
46 ปีขึ้นไป	55	20.60
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	128	47.94
ปริญญาตรี	115	43.07
สูงกว่าปริญญาตรี	24	8.99
สถานภาพ		
โสด	89	33.33
สมรส	119	44.57
หม้าย/หย่าร้าง	59	22.10
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	56	20.97
15,001 - 25,000 บาท	118	44.19
25,001 - 35,000 บาท	69	25.84
มากกว่า 35,000 บาท	24	9.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	111	41.57
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	156	58.43
รวม	267	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 และเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.09 รองลงมา คือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.22

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.94 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 43.07 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.99

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 58.43 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 41.57

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี. ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานและคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n =267)

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
1. เพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน	2.39	0.79	น้อย
2. อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	3.52	0.91	มาก
3. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน	3.66	0.70	มาก
4. สถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน	3.29	0.99	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น	3.70	0.75	มาก
6. ผลตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน	3.72	0.74	มาก
รวม	3.38	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.75) การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.70) และอายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.91) ยกเว้นสถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, S.D.=0.99) และเพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.39$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n = 267)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์	3.64	0.59	มาก
2. งานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง	3.99	0.57	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	3.70	0.66	มาก
4. งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน	3.41	0.70	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.70	0.83	มาก
6. งานที่ปฏิบัติมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง	3.91	0.93	มาก
7. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	3.49	0.82	มาก
รวม	3.69	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.93) มีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถ

และทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.66) มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.83) เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.59) มีโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.82) และมีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านประสบการณ์การทำงาน

(n = 267)

ด้านประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
1. มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.77	0.57	มาก
2. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน	3.70	0.51	มาก
3. ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บริหาร	3.54	0.63	มาก
4. ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.37	0.72	ปานกลาง
5. ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	3.69	0.60	มาก
6. รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.61	0.56	มาก
7. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี	3.45	0.69	มาก
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม	3.57	0.64	มาก
รวม	3.59	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.51) ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.60) รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.56) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.64) ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บริหาร ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.63) และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.69) ยกเว้นได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร

(n = 267)

ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
1. มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.79	0.71	มาก
2. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน	3.62	0.74	มาก
3. มีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter	3.41	0.72	มาก
4. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน	3.31	0.65	ปานกลาง
5. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม	3.52	0.63	มาก
6. ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.55	0.68	มาก
7. ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.51	0.63	มาก
8. มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน	3.46	0.69	มาก
9. มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.65	0.58	มาก
รวม	3.54	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.58) มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.74) ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.68) มีการส่งเสริม ความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.63) ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.63) มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.69) และมีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.72) ยกเว้นเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

(n = 267)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับเห็นด้วย
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล	3.38	0.48	ปานกลาง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.48	มาก
3. ประสบการณ์การทำงาน	3.59	0.37	มาก
4. คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร	3.54	0.43	มาก
รวม	3.55	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.37) และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.43) ยกเว้นคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.48)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรู้สึก

(n = 267)

ด้านความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้	3.74	0.64	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน	3.44	0.71	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.76	0.67	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว	3.49	0.74	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ	3.57	0.68	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน	3.39	0.80	ปานกลาง
รวม	3.57	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความ

ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.67) รองลงมา คือ มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.64) พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.68) รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.74) และรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.71) ยกเว้นรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความต่อเนื่อง

(n = 267)

ด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	3.42	0.72	มาก
2. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	3.42	0.69	มาก
3. ท่านทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่ยอมทำงานที่อื่น	3.40	0.65	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าทำงานในองค์กรนี้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น	3.52	0.71	มาก
5. ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น	3.56	0.72	มาก
6. ท่านเห็นว่าองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต	3.75	0.74	มาก
รวม	3.51	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นว่าองค์กร ให้ความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.72) ทำงานในองค์กรนี้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้ มากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.71) ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.69) องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.72) ยกเว้นท่าน ทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่ยอมทำงานที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

(n = 267)

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้	3.45	0.73	มาก
2. ท่านรู้สึกผิดหวังออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.42	0.68	มาก
3. ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้	3.42	0.53	มาก
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร	3.68	0.70	มาก
5. ท่านรู้สึกที่ต้องทำงานกับองค์กรต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ	3.36	0.73	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าเป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่	3.20	0.65	ปานกลาง
รวม	3.42	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.70) รองลงมา คือ จะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.73) ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้ ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.53) และรู้สึกผิดหวังออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.68) ยกเว้นท่านรู้สึกที่ต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.73) และคิดว่าเป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$, S.D.=0.65)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวม

(n = 267)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึก	3.57	0.48	มาก
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.51	0.46	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.42	0.43	มาก
รวม	3.50	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.46) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.43)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.11 - 4.12

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

รูปแบบการวิเคราะห์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.033	0.184		0.182	0.856
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล	0.138	0.035	0.165	3.956*	0.000
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.195	0.041	0.233	4.777*	0.000
3. ประสบการณ์การทำงาน	0.222	0.053	0.206	4.207*	0.000
4. คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร	0.420	0.042	0.448	9.947*	0.000
$R = 0.773$, $R^2 = 0.597$, $R^2_{adj} = 0.591$, $F = 97.115$, $Sig. = 0.000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กรสามารถ

อธิบายความผันแปรของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 59.70 ($R^2=0.597$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากคะแนนมาตรฐานของสมการสามารถเขียนได้ ดังต่อไปนี้

ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 0.033 + 0.138 (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคล}) + 0.195 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.222$$

(ประสบการณ์การทำงาน) + 0.420 (คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร) + e_i

ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.165 (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคล}) + 0.233 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.206 (\text{ประสบการณ์}$$

การทำงาน) + 0.448 (คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร) + e_i

เมื่อพิจารณาจากสมการ โดยดูจากคะแนนมาตรฐานของสมการถดถอยของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ($\beta = 0.448$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta = 0.233$) ประสบการณ์การทำงาน ($\beta = 0.206$) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ($\beta = 0.165$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด	✓	
2	ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3	ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด	✓	
4	ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด	✓	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษารวบรวมข้อมูลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.18 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.09 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.94 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.57 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.19 และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.43

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานและคุณลักษณะโครงสร้างองค์กรยกเว้นคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.2.1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานและอายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ยกเว้นสถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงานอยู่ในระดับปานกลางและเพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานอยู่ในระดับน้อย

5.1.2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง มีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์มีโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน

หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงานและมีความหลากหลาย ไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน

5.1.2.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานได้รับการมอบหมายงาน ตรงกับความสามารถรายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมดีแล้วระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บริหารและได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2.4 ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรมให้ความสำคัญคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานและมีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter ยกเว้นเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.3.1 ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รองลงมา คือ มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความเคลือบแคลงใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวและรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่านยกเว้นรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นปัญหาของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.2 ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญมั่นคงในอนาคต รองลงมา คือ ทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่นทำงานในองค์กรนี้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่นแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานองค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอยกเว้นท่านทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่อยากทำงานที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร รองลงมา คือ จะไม่ออกจาก

องค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้และรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหาเกี่ยวกับท่านรู้สึกว่าจะต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณและคิดว่าเป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ คิดเป็นร้อยละ 59.70 ($R^2=0.597$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=97.115$, $Sig.=0.000$)

5.2 อภิปรายผล

จากศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและด้านที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

5.2.1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานสถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงานและเพศไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วนเพศ สถานภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

5.2.1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเองมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเองมีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัยอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความมีเอกลักษณ์ของงานความ มีอิสระในการทำงานและผลป้อนกลับของงานปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดีแล้ว และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน ชิงเด็นเกิน จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นสิ่งที่พาได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า ด้านประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความรู้สึกว่าคุณพาได้

5.2.1.4 ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับมีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ ชัดเจน กำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของนภนภา ทองแถม (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิต ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลี นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

5.2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

5.2.2.1 ด้านความรู้สึกพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ในครอบครัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาตย์ ฤกษ์ภูธาร (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของนาถนภา ทองแย้ม (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิตด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก

5.2.2.2 ด้านความต่อเนื่อง พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคตทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่นและให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรณ และณัฐแก้ว ช้องรอด (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของนาถนภา ทองแย้ม (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานพื้นที่ศูนย์การค้ารามอินทราและศูนย์การค้ารังสิตด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก

5.2.2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคมพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กรจะไม่ออกจากองค์กรในตอนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้และถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่มีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผละจากองค์กรในตอนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาตย์ ฤกษ์ภูธาร (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ พัทธพงศ์พรณ และณัฐแก้ว ช้องรอด (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิ นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานและด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามลำดับ และพบว่าระดับความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่รวมมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะวางแผนทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในระยะยาว คือ ควรสร้างความรู้สึกที่ดีว่างานนั้นเป็นไม่น่าจำเจ ไม่น่าเบื่อกับพนักงาน และงานที่ท้าทายทำให้อาสาสมัคร ความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งความพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารควรหว่านโยนงานที่ปฏิบัติควรมีความชัดเจน มีการประชุมชี้แจงให้รับรู้ขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง

5.3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้บริหารควรสร้างความเป็นกันเองกับพนักงาน ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเหมือนปฏิบัติจริง มีการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร ทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

5.3.1.3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องเพศ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ควรมีการเสริมเกี่ยวกับการจัดให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดของพนักงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3.1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านให้มีความหลากหลายและไม่จำเจในลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน

5.3.1.5 ด้านประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านทำให้ความไว้วางใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี ควรมีการเสริมเกี่ยวกับการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.3.1.6 ด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter

5.3.1.7 ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในตัวพนักงาน เป็นอันดับแรก ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากพนักงาน คือ บุคคล ที่ทำงานให้กับองค์กร ผลการดำเนินงานขององค์กรจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นสำคัญ องค์กร จึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมากเพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในระดับสูงและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรตามมา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศขององค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทย โทมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัญชลี นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลำพูน ชิงเด็นเกิน จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). **ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตีรัตน์ ชมภูรัตน์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแอบปีเคเรสต์ (ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์มเคมีคัลส์จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิวา แก้ววิเชียร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตัวในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษา : บริษัทเคียวโตไดเวอร์คส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.
- นฤมล กิมภากรณ์. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีองค์การสื่อสารโทรคมนาคม**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นาถนภา ทองแย้ม. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุษบา ประกอบธรรม. (2554). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- บริษัท ทีซี ฟาร์มaceutิคอล อุตสาหกรรม จำกัด. (2556). **ธุรกิจส่งออกกระทิงแดง**. สืบค้นจาก <http://www.redbullspirit.org>.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม และณัฐแก้ว ช้องรอด. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์เฟอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พิมพ์ชนก ทรายแก้ว. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสิริ ปัญญาภู. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่ง มาสิก. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฤทธิวัฒน์ ทังกลาง. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วนิดา เจริญจิโรจน์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2545). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). **ความผูกพันของพนักงานคืออะไร**. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 3(1), 3-4.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). **Employee Engagement Survey**. สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th>
- สุพัฒนา อิศวภา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ แอทเซ็นทรัลเวิลด์กรุงเทพฯ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63(19), 1-8.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). **Commitment in the Workplace Theory, Research And Application**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. 26, 1-12.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E.M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. **Journal of Managerial Psychology**. 5, 479-495.
- Basikin Bagja. (2007). **Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia**. Paper presented at the annual AARE, Faculty of Education, Monash University.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. **HR magazine**. 49(2), 44-51.
- Becker, G. S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. New York: National Bureau of Economic Research.
- Buchanan, Bruce II. (1974). "Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**.
- Burke, Inc. Research. (2003). **Employee Engagement & Retention Management**. Retrieved from <http://www.burke.com/Services/EERM/service>
- Dietz, Joerg & Douglas, S. Pugh. (2003). **Service Climate effect on Customer Attitudes**. New York: Wiley.
- Etzioni, A. (1975). **A Comprehensive Analysis of Complex Organizations** (rev. ed.). New York, NY: Free Press.
- Fazzi, Robert A. (1994). **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment**. New York: Irwin Professional.
- Gubman, E. L. (1998). **The Engaging Leader (Electronic Resource): Winning with Today's Free Agent Workforce**. Chicago: Dearborn Trade.

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980), **Work Redesign**, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Hewitt Associate. (2005). “**Employee Engagement**”. Retrieved January 17, 2006 from <http://www.hewitt.com>.
- Hrebiniak, L.G.L., & Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 17, 555-573.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. **Academy of Management Journal**, 33, pp.692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To Be Full There: Psychological Presence at Work. **Human Relations**. 45, 321-49.
- Kanter, Rosabeth. Moss. (1968). Commitment and Social Organization: Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review**. 33(6), 499 - 517.
- Marsh, R. & Manari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. (3), pp.57-75.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. **Annual Review of Psychology**. 52, pp.397-422.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 77, 11–37.
- Meyer, John P. & et al. (1993). Commitment to Organizations: Extension and Test of a Three - Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**. 64(5), 125.
- Mottaz, C.J. (1987). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational Commitment. **The Sociological Quarterly**. 28(4), pp541-558.
- Mowday, R. T. & et al. (1982). **Employee organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic.
- Newston, J.W., & Keith, D. (1993). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59(10), 603-479.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. **Journal of Applied Psychology**. 87(4), 698-714.

- Rothbard, Nancy P. (2001). "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles." **Administrative Science Quarterly**. 46, 655-684.
- Schaufeli, W.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. **Journal of Happiness Studies**. 3(2),71-92
- Schultz, D. P. & S. E. Schultz. (1998). **Psychology & Work Today: An Introduction Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Sheldon, R. M. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16, 143-149.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment" **Administrative Science Quarterly**. 2, 22.
- Stewart et al., (2007). **Men, Women, and Perceptions of Work Environments, Organizational Commitment and Turnover Intentions**. Retrieved from <http://www.scientificjournals.org>
- The Gallup Organization. (2006). **Gallup Study: Engaged Employees Inspire Company Innovation**. Retrieved June 30, 2011. From <http://gmj.gallup.com/content/24880%20/gallup-study-engaged-employees-inspire-company.aspx>
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.



GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง

มานิตย์ ชาผู

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงตามความจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี
() 36 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หม้าย/หย่า

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,001 - 25,000 บาท
() 25,001 - 35,000 บาท () มากกว่า 35,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	คุณลักษณะส่วนบุคคล					
1	เพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
2	อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน					
3	การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน					
4	สถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน					
5	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น					
6	ผลตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์					
8	งานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
9	งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
10	งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน					
11	งานที่ปฏิบัติมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
12	งานที่ปฏิบัติมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง					

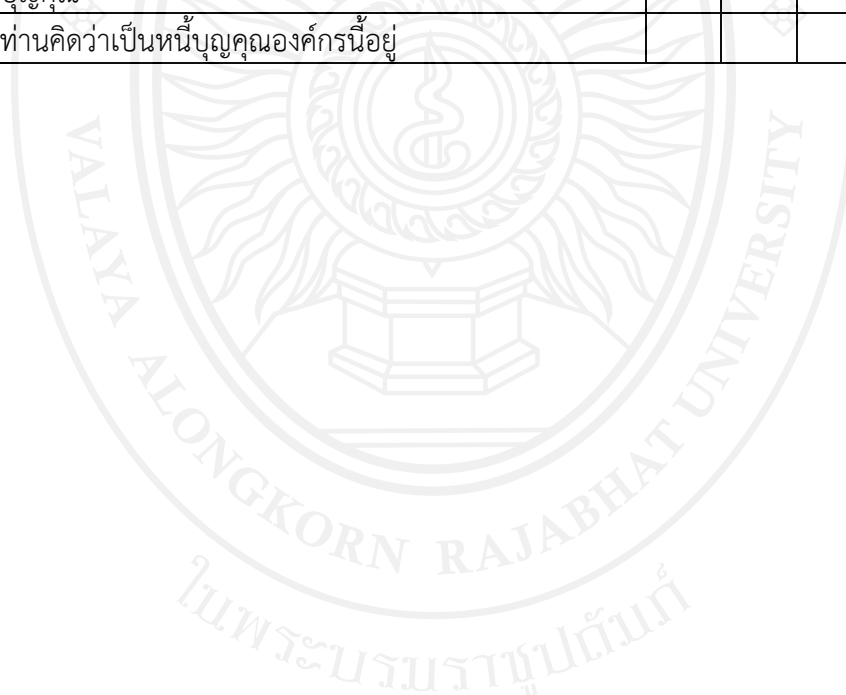
ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระดับเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
13	งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน					
	ประสบการณ์การทำงาน					
14	มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
15	มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน					
16	ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บริหาร					
17	ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
18	ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ					
19	รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดีแล้ว					
20	ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี					
21	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม					
	คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร					
22	มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
23	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน					
24	มีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่นการสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter					
25	เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน					
26	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม					
27	ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
28	ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
29	มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน					
30	มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ อย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้สึก					
1	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้					
2	ท่านรู้สึกว่องค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
3	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
4	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว					
5	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ					
6	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน					
	ด้านความต่อเนื่อง					
7	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ					
8	ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
9	ท่านทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่ยอมทำงานที่อื่น					
10	ท่านเห็นว่าทำงานในองค์กรนี้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น					
11	ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น					
12	ท่านเห็นว่าองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต					
	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
13	ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้					

ข้อที่	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
14	ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
15	ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้					
16	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร					
17	ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ					
18	ท่านคิดว่าเป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่					



GRAD VRU



ภาคผนวก ข

ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC)

GRAD VRU

ผลประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
คุณลักษณะส่วนบุคคล				
1. เพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน	1	1	1	1
2. อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	1	1	1	1
3. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน	1	1	1	1
4. สถานภาพสมรสทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน	1	1	1	1
5. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้นานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น	1	1	1	1
6. ผลตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน	1	1	1	1
รวม				1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
7. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1
8. งานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนทำให้รับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง	1	0	1	0.67
9. งานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	1	1	1	1
10. งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายไม่จำเจมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้าน	1	1	1	1
11. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	1	1	1	1
12. งานที่ปฏิบัติมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง	1	1	1	1
13. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	1	1	1	1
รวม				0.95
ประสบการณ์การทำงาน				
14. มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1
15. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน	1	1	1	1
16. ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้บริหาร	1	1	1	1

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
17. ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1	1	1	1
18. ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	1	1	1	1
รวม				0.96
ประสบการณ์การทำงาน				
19. รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	1
20. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี	1	1	1	1
21. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม	1	0	1	0.67
รวม				0.89
คุณลักษณะโครงสร้างองค์กร				
22. มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
23. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1
24. มีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่นการสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet Newsletter	1	1	1	1
25. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน	1	1	1	1
26. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม	1	1	1	1
27. ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1
28. ให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
29. มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน	1	1	1	1
30. มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบไปยังแผนกต่าง ๆ อย่างชัดเจน	1	1	1	1
รวม				1
IOC				0.98

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่า IOC
ด้านความรู้สึกรู้สึก				
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้	1	1	1	1
2. ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน	1	1	1	1
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการครอบครัว	1	1	1	1
5. ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ	1	1	1	1
6. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน	1	1	1	1
รวม				1
ด้านความต่อเนื่อง				
7. องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	1	1	1	
8. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	1	1	1	1
9. ท่านทุ่มเทในการทำงานกับองค์กรนี้มากจนไม่อยากทำงานที่อื่น	1	1	1	1
10. ท่านเห็นว่าทำงานในองค์กรนี้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้มากกว่าองค์กรอื่น	1	1	1	1
11. ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น	1	1	1	1
12. ท่านเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญมั่นคงในอนาคต	1	1	1	1
รวม				1
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
13. ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้	1	1	1	1
14. ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรนี้ ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	1	1	1	1
15. ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะผลจากองค์กรในตอนนี้	1	1	1	1
16. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร	1	1	1	1
17. ท่านรู้สึกว่าจะต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ	1	1	1	1
18. ท่านคิดว่าเป็นหนี้บุญคุณองค์กรนี้อยู่	1	1	1	1
รวม				1
IOC				1



ภาคผนวก ค
ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	0.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.946	0.943	48

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	0.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.878	0.852	30

ความผูกพันต่อองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	0.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.942	0.951	18

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล มานิตย์ ชาผู
วัน เดือน ปี ที่เกิด 17 กันยายน 2522
สถานที่เกิด จังหวัดมุกดาหาร
ที่อยู่ปัจจุบัน 36 หมู่ 12 ตำบลดอนตาล อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร
รหัสไปรษณีย์ 49120

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2546 ปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชา ปรัชญา วัฒนธรรม
วิถีมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์ กรุงเทพมหานคร 10200

ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2551 - 2553 บริษัทเบทาโกร เซฟตี้ มีท แพคกิ้ง จำกัด
พ.ศ. 2553 - 2556 บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โลจิสติกส์ จำกัด (ศูนย์กระจาย
สินค้าโมเดิร์นเทรด)
พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน บริษัท ที.ซี. ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัด

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
ที่ทำงานปัจจุบัน Supervisor
บริษัท ที.ซี. ฟาร์มaceutical อุตสาหกรรม จำกัด
39 หมู่ 13 ถนนบางชนาก - บ้านสร้าง ตำบลบางแตน
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150

GRAD VRU