

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ใน นิคมอุตสาหกรรม
ศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

ณิชา เกตุงาม , ทิพย์โกศล หวังกระโทก , สกุลทิพย์ อินทร์พิทักษ์

Nicha Ketngam , Thipgoson Ringkrathok , Sakultrip Inthapitak

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 394 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทธรักษ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ปี 40-51 มีระดับการศึกษาเท่า กันคือปริญญาตรีและปริญญาโท มีสถานภาพสมรสโสด มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อ เดือน 10,000-20,000 บาท มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาและรายได้ต่อเดือน มีความ 0.000 ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ใน 0.05.0 ระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทธรักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคม

อุตสาหกรรมเรือสพพัฒน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้าน บรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเรือสพพัฒน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01.0

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง รวมทั้งองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอทั้งในด้านของการบริหารจัดการ รูปแบบการทำงาน แนวปฏิบัติในการ ทำงาน และเมื่อถึงยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักงั้นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลงทั้งนั้นเพราะเรื่อง ความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันของ องค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจลดลงตามไปด้วย

ในอดีตองค์กรและพนักงานส่วนใหญ่จะมองและเน้นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการว่า เป็นเรื่อง มีอสำคัญใน การจะเก็บรักษาพนักงานไว้ในองค์กรให้ได้ จึงพยายามที่จะพัฒนา และปรับปรุงระบบ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไปเรื่อยๆ จะกระทั่งการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ จนไม่สามารถที่จะขาย เรื่อง เหล่านี้ได้อีก พร้อมกันนั้น ก็มีหลักฐาน มากขึ้นที่พอจะพิสูจน์ได้ว่า การเก็บรักษาพนักงานไว้ในองค์กรนั้น มี ปัจจัยที่สำคัญมากกว่าเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนและ สวัสดิการยุคต่อมา เริ่มมองปัจจัยอื่นในการรักษา พนักงาน โดยเริ่มทำวิจัยความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้นและพยายามที่จะ นำเอาผลการวิจัยความพึงพอใจของพนักงาน มาปรับระบบการบริหารบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้เรามองเห็นว่า ปัจจัยที่จะรักษาพนักงานไว้นั้นมีปัจจัยที่สำคัญมากกว่าเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ

ในปัจจุบันที่การบริหารทรัพยากรบุคคลไปไกลกว่าคำว่า การสำรวจความพึงพอใจ แต่เริ่มเปลี่ยนเป็น คำว่า การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร การเก็บรักษาพนักงานในอดีตเราไม่ได้เจาะจงลงไปว่าเราจะ เก็บ รักษาพนักงานแบบไหนไว้กับองค์กรก็เลยทำให้บางองค์กรเก็บรักษาได้แต่พนักงานที่ไม่มีมูลค่าเพิ่มใดๆให้ กับ องค์กรเลย ในยุคปัจจุบันการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรก็จะเน้นไปที่พนักงานที่เก่งๆมีศักยภาพสูง (จิราภรณ์ กลิ่นสุข, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิก องค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้อง สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กร อย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนใน

องค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญดอกหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความเต็มใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ (Bhatnagar, (2007

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาดังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและทราบถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า เหล่านี้เอาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรต่อไปอันนำไปสู่การวางแผนด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ในยุคของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรม เครือสหพัฒน์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา

ขอบเขตของงานวิจัย

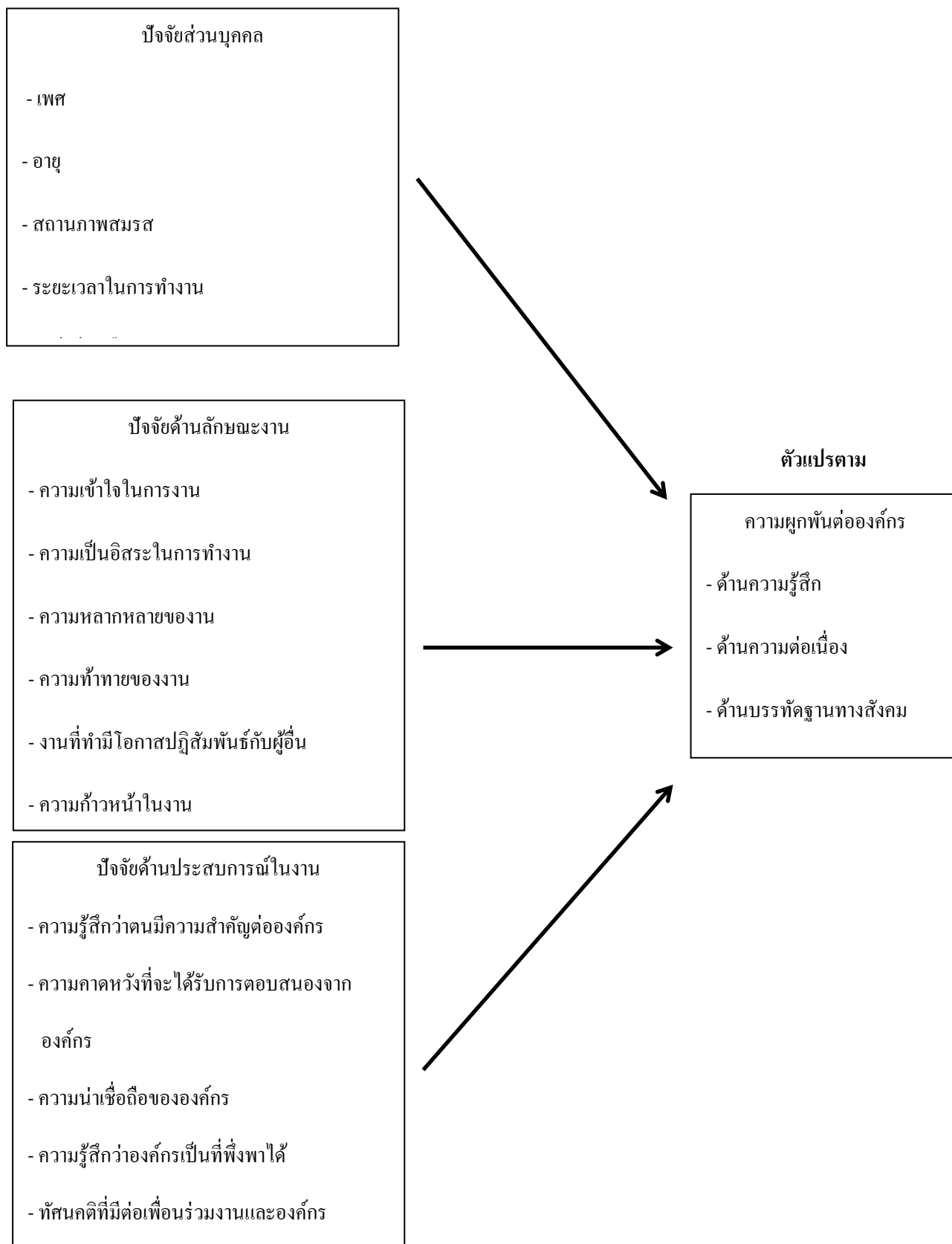
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงาน 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบ สนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสอพัฒน์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสอพัฒน์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 24,382 คน ใช้สัดส่วนการคำนวณ สูตรยามาเน่ได้จำนวน 394 คน

สถานที่สำรวจ

1. บริษัท กบินทร์พัฒนกิจ จำกัด
2. บริษัท จาโนเม่ (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท นิสชิน ฟู้ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
4. บริษัท บางอกโตเกียวซ็อคส์ จำกัด
5. บริษัท มอลเทน (ไทยแลนด์) จำกัด
6. บริษัท ยามาฮ่า (ประเทศไทย) จำกัด
7. บริษัท สหพัฒน์ฟิวล จำกัด (มหาชน)
8. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลเลทเธอร์แฟชัน จำกัด
9. บริษัท อีไรเซมิลี (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท เคนมินฟู้ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

11. บริษัท เคอาร์เอส ลอจิสติกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
12. บริษัท เท็กซ์ไทล์เพรสทิจ จำกัด (มหาชน)
13. บริษัท โอเอสอินเตอร์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด
14. บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน)
15. บริษัท แฟมิลีโกลฟ จำกัด
16. บริษัท ไทยซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์จำกัด
17. บริษัท ไทยคามายา จำกัด
18. บริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด
19. บริษัท ไทยเพรซิเดนทส์ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
20. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 11 ข้อ ความเข้าใจในงาน ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่ท้าทายโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นในการยอม รับคำนิยามขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีระดับนัยสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามแบบ ปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน สรุปได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน -31 มีอายุระหว่าง 79.52 คิดเป็นร้อยละ 208

คิด 205 มีระดับการศึกษาเท่ากันคือคือ ปริญญาตรีและปริญญาโท จำนวน 31.37 คิดเป็นร้อยละ 147 ปี จำนวน 40 เป็นร้อยละ มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 90.59 คน คิดเป็นร้อยละ 236 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 03.52 10 มีรายได้ต่อเดือน 89.25 คิดเป็นร้อยละ 102 ปี จำนวน 1,20-000,คิดเป็น 127 บาท จำนวน 000ร้อยละ 23.32

ปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 33.3, S.D. = เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มากที่สุด (02.1 รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเข้าใจในงาน ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 49.3, S.D. = เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ (01.1:่าเชื่อถือขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02, S.D. = 1.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมาคือด้านความรู้สึ และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือสหพัฒน์ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาและรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือสหพัฒน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือสหพัฒน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือสหพัฒน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ปี 40-31 มีระดับการศึกษาเท่ากันคือคือ ปริญญาตรีและปริญญาโท มีสถานภาพสมรสโสด มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า ปี มี 10 รายได้ต่อเดือน,20-000,บาท ซึ่ง 000สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษา วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อ เดือน 10,001-20,000 บาท และระยะ เวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการ ศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 33.3, S.D. = เมื่อพิจารณาเป็นรายตัว (02.1111 พบว่า ด้านความหลากหลายของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเข้าใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไป น้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ ในระดับมาก (\bar{X} = 3.56) ความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.55) ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ใน ระดับมาก (\bar{X} = 3.54) และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.32)

ด้านประสบการณ์ในงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 49.3, S.D. = เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (01.1มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความสำคัญ ของคนต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง

กับงาน วิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ตูลยนิษกะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะของงาน ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมากประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กร และการและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตรย์ (Streets,1977) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรการเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การสอดคล้องกับ Sheldon (1971) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานรวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงานได้แก่ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพความผูกพันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 02.4$, S.D. = เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทาง (20.1งสังคม รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า บุคคล ผลการศึกษาพบว่าการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมยัสรี มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมี อิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ 01.0 งานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) และณัฐกัญย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก คืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีเอกลักษณ์ของงานเนื่องจากเป็นเพราะงานที่ทำมีความแตกต่างกัน โดยแต่ละงานจะมีเอกลักษณ์และความท้าทาย แฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อน และน่าเบื่อ จึงส่งผลให้นายทหารได้พิสูจน์ความสามารถของตัวเองอยู่ เสมอและรู้สึกสนุกกับการทำงาน และยังการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งานจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น จึงทำให้นายทหารในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรใน ระยะยาวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรส่วน ในเรื่องของ การที่นายทหารรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ทำให้รู้สึกอุ่นใจในการทำงานส่งผลให้เกิด ความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันการที่นายทหารรู้สึกว่า การที่สามารถพึ่งพา องค์กรได้ เป็นบรรทัดฐานสังคมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน ชิงเดนเก้น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ กลิ่นสุข. 2559. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ยามาเอชไทย จำกัด. การประชุมวิชาการ ระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3. หน้า 2-3.
- จิตติมา หลักทอง. 2557. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกันย์ ธนรัชต์ธำรงกุล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอ ฟาร์มเม็คลัส จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนรัฐ นาทอง. 2556. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มณฑนา ตุลยนิษกะ. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ลลิตา จันทรัมย์. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โตมย์สิริ มูลทองทิพย์. 2556. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ ท่ามะกา. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. วิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bhatnagar, J. .2007Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*. Vol .29 Issue .6pp 640– .663

Sheldon, M. 1971. Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

Steer, R. M. 1977. Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *AdministrativeScience Quarterly*, (n.p.).