**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ใน นิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

**ณิชา เกตุงาม , ทิพย์โกศล หริ่งกระโทก , สกุลทิพย์ อินทร์พิทักษ์**

**Nicha Ketngam , Thipgoson Ringkrathok , Sakultip Inthapitak**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานยู่ในนิคมอุตสาหกรรม เครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และศึกษาระดับความผูกพันต่ององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 394 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือ สหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาเท่า กันคือ ปริญญาตรีและปริญญาโท มีสถานภาพสมรสโสด มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อ เดือน 10,000 -20,000 บาท มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาและรายได้ต่อเดือน มีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ใน ระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือ สหพัฒน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้าน บรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ความสำคัญและที่มาของปัญหา**

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง รวมทั้งองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอด เวลา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอทั้งในด้านของการบริหารจัดการ รูปแบบการทำงาน แนวปฏิบัติในการ ทำงานและเมื่อถึงยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักนั่นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลงทั้งนั้นเพราะเรื่อง ความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันของ องค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิ ภาพอาจลดลงตามไปด้วย

ในอดีตองค์กรและพนักงานส่วนใหญ่จะมองและเน้นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการว่า เป็นเครื่อง มือสำคัญใน การจะเก็บรักษาพนักงานไว้ในองค์กรให้ได้ จึงพยายามที่จะพัฒนา และปรับปรุงระบบ การให้ค่า ตอบแทนและสวัสดิการ ไปเรื่อยๆ จะกระทั่งการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ จนไม่สามารถที่จะขยับ เรื่องเหล่านี้ได้อีก พร้อมกันนั้น ก็มีหลักฐาน มากขึ้นที่พอจะพิสูจน์ได้ว่า การเก็บรักษาพนักงานไว้ในองค์กรนั้น มีปัจจัยที่สำคัญมากกว่าเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนและ สวัสดิการยุคต่อมา เริ่มมองปัจจัยอื่นในการรักษา พนักงาน โดยเริ่มทำวิจัยความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้นและพยายามที่จะ นำเอาผลการวิจัยความพึงพอใจของพนักงาน มาปรับระบบการบริหารบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้เรามองเห็นว่า ปัจจัยที่จะรักษาพนักงานไว้นั้นมีปัจจัยที่สำคัญมากกว่าเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ในปัจจุบันที่การบริหารทรัพยากรบุคคลไปไกลกว่าคำว่า การสำรวจความพึงพอใจ แต่เริ่มเปลี่ยนเป็น คำว่าการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร การเก็บรักษาพนักงานในอดีตเราไม่ได้เจาะจงลงไปว่าเราจะ เก็บรักษาพนักงานแบบไหนไว้กับองค์กรก็เลยทำให้บางองค์กรเก็บรักษาได้แต่พนักงานที่ไม่มีมูลค่าเพิ่มใดๆให้ กับองค์กรเลย ในยุคปัจจุบันการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรก็จะเน้นไปที่พนักงานที่เก่งๆมีศักยภาพสูง (จิราภรณ์ กลิ่นสุข, 2559)

ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิก องค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์กรต้อง สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กร อย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนใน องค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรทีมีต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนกุญแจสําคัญดอกหนึ่งในการรักษา บุคลากรทีมีความเต็ม ใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ (Bhatnagar, 2007)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรจึงมีความสำคัญเป็น อย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและทราบถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า เหล่านี้เอา ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานเพื่อจะเป็นประโยชน์ใน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรต่อไปอันนำไปสู่การวางแผนด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ในยุคของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

**วัตถุประสงค์ในการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในอนาคต

**สมมติฐานการวิจัย**

**สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ที่มีปัจจัยส่วน บุคคลแตก ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์**

**สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์**

**ขอบเขตของงานวิจัย**

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในการ ทำงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงาน 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบ สนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทาง สังคม

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

**1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

**2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**

**3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น**

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

- เพศ

- อายุ

- สถานภาพสมรส

- ระยะเวลาในการทำงาน

- รายได้ต่อเดือน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

- ความเข้าใจในการงาน

- ความเป็นอิสระในการทำงาน

- ความหลากหลายของาน

- ความท้าทายของงาน

- งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ความก้าวหน้าในงาน

**ตัวแปรตาม**

**ความผูกพันต่อองค์กร**

- ด้านความรู้สึก

- ด้านความต่อเนื่อง

- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

**ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน**

- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก

องค์กร

- ความน่าเชื่อถือขององค์กร

- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

- ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

**รูปแบบการวิจัย**

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือ สหพัฒน์ อำเภอศรีราชา 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 ยามาฮัทสึ (ประเทศไทย) จำกัด

7. บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)

8. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลเลทเธอร์แฟชั่น จำกัด

9. บริษัท ฮิไรเซมิสึ (ปรเทศไทย) จำกัด

10. บริษัท เคนมินฟู้ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

11. บริษัท เคอาร์เอส ลอจิสติคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

12. บริษัท เท็กซ์ไทล์เพรสทีจ จำกัด (มหาชน)

13. บริษัทโอสถอินเตอร์ แลบบอราทอรีส์ จำกัด

14. บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน)

15. บริษัท แฟมิลี่โกลฟ จำกัด

16. บริษัท ไทยซัมซุงอิเลคโทรนิคส์จำกัด

17. บริษัท ไทยคามาย่า จำกัด

18. บริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด

19. บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

20. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยโครงสร้าง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 11 ข้อ ความเข้าใจในงาน ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่ทำมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อ ถือขององค์กร ความพึ่งพาได้ขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

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

**สรุปผลการวิจัย**

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน สรุปได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือ สหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คิดเป็นร้อยละ 52.79 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 147 คิดเป็นร้อยละ 37.31 มีระดับการศึกษาเท่ากันคือคือ ปริญญาตรีและปริญญาโท จำนวน 205 คิด เป็นร้อยละ 52.03 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 102 คิดเป็นร้อยละ 25.89 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 127 คิดเป็นร้อยละ 32.23

ปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (= 3.33, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเข้าใจในงาน ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.49, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึ่งพาได้ขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความสำคัญ ของตนต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ( = 4.02, S.D. = 1.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาและรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติ การที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาเท่ากันคือคือ ปริญญาตรีและปริญญาโท มีสถานภาพสมรสโสด มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาต บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น 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 ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทางานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสาคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (= 3.33, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความเข้าใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (= 3.49) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงลําดับจากมากไป น้อยคือ ความมีอิสระในการทํางานอยู่ ในระดับมาก ( = 3.56) ความสําคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ( = 3.55) ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ใน ระดับมาก (=3.54) และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง ( = 3.32)

ด้านประสบการณ์ในงาน สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.49, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึ่งพาได้ขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความสำคัญ ของตนต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑนา ตุลยนิษกะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมี ส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมากประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึ่งพิงได้ขององค์ การและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียร์ (Strees,1977) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การสอดคล้องกับ Sheldon (1971) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานรวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงานได้แก่ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพความผูกพันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (X ̅ = 4.02, S.D. = 1.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า บุคคล ผลการศึกษาพบว่าการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิรี มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จากการ ศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมี อิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) และณัฎฐกันย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันในระดับมาก คืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมี เอกลักษณ์ของงานเนื่องจากเป็นเพราะงานที่ทำมีความ แตกต่างกัน โดยแต่ละงานจะมีเอกลักษณ์และความท้าทาย แฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อน และน่าเบื่อ จึงส่งผลให้นายทหารได้พิสูจน์ความสามารถของตัวเองอยู่ เสมอและรู้สึกสนุกกับการทำงาน และยิ่งการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้พูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งานจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น จึงทำให้นายทหารในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรใน ระยะยาวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรส่วน ในเรื่องของการที่นายทหารรู้สึกว่า สามารถพึงพาองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ทำให้รู้สึกอุ่นใจในการทำงานส่งผลให้เกิด ความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันการที่นายทหารรู้สึกว่าการที่สามารถพึงพา องค์กรได้ เป็นบรรทัดฐานสังคมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

**เอกสารอ้างอิง**

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน ซิงเดนเก็น จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิราภรณ์ กลิ่นสุข. 2559**. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ยามาเซอิไทย จำกัด.** การประชุมวิชาการ ระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3. หน้า 2-3.

ฐิติมา หลักทอง. 2557. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฎฐกันย์ ธนรัชต์ธำรงกุล. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไบโอ ฟาร์มเมิคัลส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนรัฐ นาทอง. 2556. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ปาริชาต บัวเป็ง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จํากัด). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มัณฑนา ตุลยนิษกะ. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ลลิตา จันทร์งาม. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. 2556. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ ท่ามะกา. ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. วิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bhatnagar, J. 2007. Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*. Vol 29. Issue 6. pp 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. AdministrativeSeience Quarterly, (n.p.).