

ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล
จังหวัดสมุทรสาคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์
เรื่อง
ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล
จังหวัดสมุทรสาคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2560



นางสาวอิสราภรณ์ ไชยยันต์บุรณ์
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อากาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กั้นตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาครฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร. พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอย่างละเอียดจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสร็จสิ้น สมบูรณ์ตามกำหนดเวลา

ผู้วิจัยจึงถือโอกาสนี้กราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. พลิศา รุ่งเรือง ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย และคณะกรรมการสอบทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคุณแม่ พ่อคุณแม่ และขอบคุณน้องสาวที่สนับสนุน เข้าใจ ห่วงใย และเป็นกำลังใจสำคัญที่ดีเสมอมา

ขอบคุณเพื่อนๆที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับคำแนะนำ กำลังใจ และความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ได้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่างๆต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลอันมีค่ายิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้ในอนาคต หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

อิสรากรณ์ ไชยยันต์บุรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF UNSKILLED LABOR: CASE STUDY OF SEAFOOD INDUSTRY IN SAMUTSAKHON

อิศราภรณ์ ไชยยันต์บุรณ์ 5850301

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีศา รุ่งเรือง, Ph.D., สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เจ้านาย/หัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงาน, ค่าจ้าง, ลักษณะงาน, สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ แรงงานไร้ฝีมือ/ อุตสาหกรรมอาหารทะเล

46 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2	4
ทฤษฎี แนวความคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	4
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	4
2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	6
2.2.1 แนวคิดของ Towers Perrin	6
2.2.2 แนวคิดของ International Survey Research หรือ ISR	7
2.2.3 แนวคิดของ The Institute for Employment Studies หรือ IES	8
2.2.4 แนวคิดของ The Gallup Organization	9
2.2.5 แนวคิดของ Burke Institute	11
2.2.6 แนวคิดของ Aon Hewitt	12
2.2.7 แนวคิดของ JOSH BERSIN จาก Deloitte Consulting LLP	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3	23
ระเบียบวิธีวิจัย	23
3.1 รูปแบบการวิจัย	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	23
	24
	24
	24
บทที่ 4	26
ผลการวิจัย	26
4.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรม	26
อาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร	
4.1.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน	26
4.1.2 เพื่อนร่วมงาน	28
4.1.3 ค่าจ้าง	29
4.1.4 ลักษณะงาน	29
4.1.5 สวัสดิการ	30
4.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
4.2 ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง	31
4.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
4.2.2 เจ้านาย/หัวหน้างาน	31
4.2.3 เพื่อนร่วมงาน	32
4.2.4 ลักษณะงาน	32
4.2.5 ค่าจ้าง	32
4.2.6 สวัสดิการ	32
บทที่ 5	34
สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	34
5.1 สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย	34
5.1.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน	34
5.1.2 เพื่อนร่วมงาน	35
5.1.3 ค่าจ้าง	35
5.1.4 ลักษณะงาน	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.5 สวัสดิการ	35
5.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	36
5.2 ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี (Theoretical Implications)	36
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)	38
5.3.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน	38
5.3.2 เพื่อนร่วมงาน	39
5.3.3 ค่าจ้าง	39
5.3.4 ลักษณะงาน	39
5.3.5 สวัสดิการ	40
5.3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	40
5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations) และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ในครั้งต่อไป	40
บรรณานุกรม	42
ประวัติผู้วิจัย	46

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ผลสรุปของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	16
2.2 ผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	18



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 มูลค่าการส่งออกประเภทเกษตรและอาหารในปีพ.ศ. 2559	2
2.1 Employee Engagement Hierarchy	11
2.2 Employee Engagement Index (EEI [®])	12
2.3 The Aon Hewitt Employee Engagement Model	14
2.4 Five Elements Drive Engagement	15



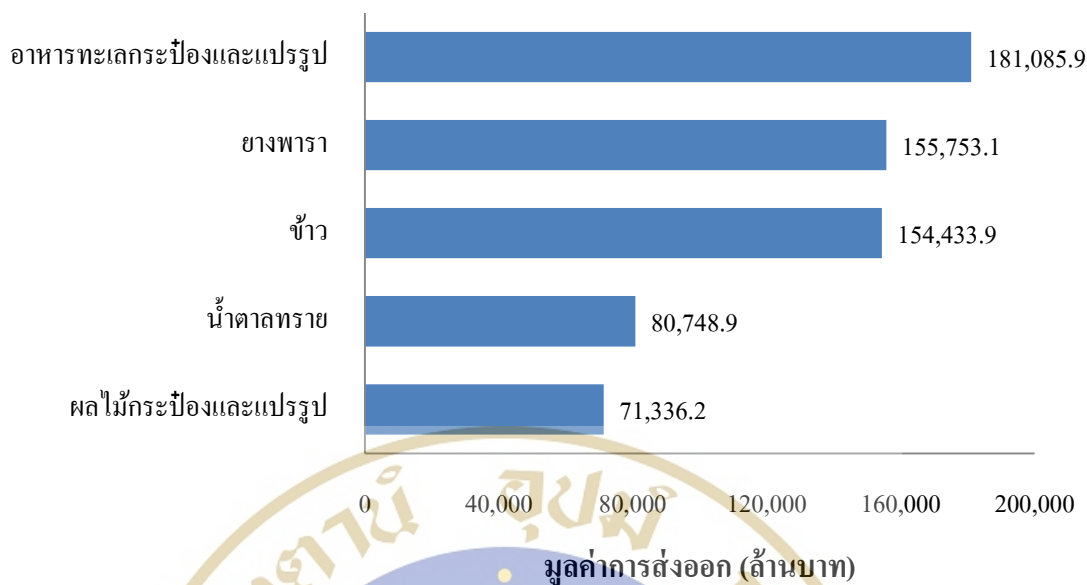
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง หลายองค์กรมองว่า ลูกค้าต้องมาเป็นอันดับแรก แต่สำหรับ Ken Blanchard ผู้ร่วมเขียน The One Minute Manager และ Whale Done เขาถือว่าทั้ง ลูกค้า และพนักงานต่างมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน และต่างมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดของธุรกิจอย่างเท่าเทียมกัน (บริษัท ดี อิมเพรสชั่น คอนซัลแทนท์ จำกัด, ม.ป.ป.) ดังนั้น พนักงานจึงเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดเลยก็ว่าได้ เพราะเป็นสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญา มีความรู้สึก สามารถสร้างคุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มได้จากการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิด และการกระทำ

ในกลุ่มของอุตสาหกรรมอาหารประเภทอาหารทะเล และประมงของไทย ทั้งอาหารทะเลสด/แช่เย็น/แช่แข็ง/กระป๋อง/แปรรูป ทุ่นกระป๋อง และกุ้งสด/แช่เย็น/แช่แข็ง/แปรรูป เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) และใช้เทคโนโลยีน้อย ซึ่งสินค้าดังกล่าวเป็นสินค้าส่งออกประเภทเกษตรและอาหารที่สำคัญลำดับต้นๆ ของไทย มีกำลังการผลิตประมาณ 3 ล้านตันต่อปี(สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2558) มีมูลค่าการส่งออกถึง 181,085.9 ล้านบาท ในปีพ.ศ. 2559 ซึ่งแสดงรายละเอียดในภาพ 1.1 ดังนั้นพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง



ภาพ 1.1 มูลค่าการส่งออกประเภทเกษตรและอาหารในปีพ.ศ. 2559

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการประกอบอาชีพทำการประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเป็นอาชีพหลักเนื่องจากมีพื้นที่ที่ติดทะเล ส่งผลให้จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งธุรกิจการประมงขนาดใหญ่ครบวงจร รวมถึงอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ อุตสาหกรรมห้องเย็น อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำกระป๋อง รวมทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าสัตว์น้ำ สินค้าประมงที่สำคัญของประเทศด้วย จากข้อมูลของสำนักอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครพบว่า ในปี พ.ศ. 2559 จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจำนวน 605 แห่ง แต่ทั้งนี้จังหวัดสมุทรสาครก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง (สำนักอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) ซึ่งเป็นกำลังหลักในอุตสาหกรรมอาหารทะเลตั้งแต่ขั้นตอนของการจัดซื้อ การผลิต จนกระทั่งการขนส่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงงานไร้ฝีมือเมื่อพนักงานมีความสำคัญ การสูญเสียพนักงาน จึงก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ โดยเฉพาะการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถไปองค์กรจะสูญเสียประสบการณ์และความชำนาญที่อยู่ในตัวพนักงานไปด้วย ก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้นจากการฝึกอบรมพัฒนา และต้นทุนด้านอื่นๆ เช่น การสูญเสียอำนาจการผลิต การสูญเสียโอกาสในการขาย เป็นต้น (Eskildsen and Nussler, 2000 อ้างถึงใน รัชนีรัศมี วุฒิมานพ, 2555)

ด้วยความสำคัญตามที่กล่าวมาจึงเป็นที่มาของการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร การทราบบถึงปัจจัยที่

ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือจะทำให้ได้ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารองค์การเพื่อรักษาพนักงานให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.3.1 ได้รับความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน
- 1.3.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของแรงงานไร้ฝีมือที่มีต่อองค์กรได้

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง คุณลักษณะภายในของพนักงาน การที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการพูด (Say) จะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) และพนักงานจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือ หรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร

อุตสาหกรรมอาหารทะเล หมายถึง ผู้ผลิตสินค้าประเภทอาหารทะเลสด/แช่เย็น/แช่แข็ง/กระป๋อง/แปรรูป ทุ่นกระป๋อง และกุ้งสด/แช่เย็น/แช่แข็ง/แปรรูป

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ เช่น กรรมกรใช้แรงงาน ยาม เป็นต้น

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวความคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ตั้งแต่ยุคปี 1990 เป็นต้นมานักวิชาการได้มีแนวโน้มหันมาใช้ คำว่า Employee Engagement แทนคำว่า Organizational Commitment เนื่องจากนักวิชาการ และบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจต่างๆ ได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาใช้กับหน่วยงานธุรกิจมากขึ้น (ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง, 2552)

Kahn (1990 อ้างถึงใน เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์, 2555) ให้ความหมายว่า เป็นการที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ และจะแสดงถึงความรู้นั้นออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม (Behavior) การรับรู้ (Cognitive) และอารมณ์ (Emotional) ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2557) ได้นิยามไว้ว่าเป็นสถานะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าเป็นตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Towers Perrin (2003 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้ง

ปัจจัยด้านอารมณ์ ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และพลังกายของบุคลากรให้แก่งาน

The Gallup Organization (2003 อ้างถึงใน เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

Aon Hewitt (2004 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น เป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำงานอย่างจริงจังตั้งใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

International Survey Research หรือ ISR (2004 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไว้คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อต่อองค์กร บรรณาธิที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจภาพรวมทางธุรกิจขององค์กร มีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Schaufeil and Bakker's (2004 อ้างถึงใน เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์, 2555) ให้ความหมายความว่า เป็นสภาวะภายในจิตใจ ความรู้สึกเชิงบวก ความรู้สึกพึงพอใจ พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความเหมาะสมกับงาน ซึ่งมีลักษณะคือ มีความกระตือรือร้น (Vigor) เต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และการรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)

The Institute for Employment Studies หรือ IES (2004 อ้างถึงใน ธรรมศรณ ธาระพีพันธ์, 2557)บริษัทที่ปรึกษาทางด้านพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่ลักษณะทางธุรกิจ และจะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนา และปลูกฝังความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างหรือพนักงาน

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2557) ได้กล่าวว่า Employee Engagement หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ของการผูกใจร้อยใจพนักงานให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อยากทำงานกับองค์กรไปนานๆ อยากทำผลงานที่ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า โดยมีใจให้ตัวเองก้าวหน้าเพียงผู้เดียว

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ได้ว่าการพนักงานใช้ความรู้ความสามารถที่ตัวเองมีทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองเสมอเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และยินดีให้ความร่วมมือกับองค์กร หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อีกทั้งยังมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ซัลวานา สะซานิ (2550) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากนี้องค์กรต้องสามารถสรรหาคณากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

The Gallup Organization (2002 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชโรจนรัตน์, 2557) ได้ทำการวิจัย และพบว่าปัจจัยที่ทำให้กิจการเจริญเติบโต มิได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไรหรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กร และนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง การที่จะทำให้อกิจการเติบโตอย่างยั่งยืน และมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้าหรือมีความผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการขึ้นอยู่กับพนักงาน

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 แนวคิดของ Towers Perrin (2003)

ได้กล่าวว่า สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร (อ้างถึงใน จุลดาดี ฉวีสุข, 2559) ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The will) ประกอบไปด้วย การรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหน และความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

Towers Perrin ยังอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม (อ้างถึงใน รัศมี รัศมี วุฒิมานพ, 2555) คือ

1. ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาท และหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคล และความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย และขององค์กร

และได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. ความท้าทายในงานที่ทำ
3. มีอำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. ความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ
5. โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
6. ชื่อเสียงขององค์กรที่เป็นนายจ้างที่ดี
7. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้
8. มีทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ และเหมาะสม
9. การให้กระทำที่อยู่บนการตัดสินใจที่สามารถทำได้
10. ความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

2.2.2 แนวคิดของ International Survey Research หรือ ISR (2004 อ้างถึงใน รัศมี รัศมี วุฒิมานพ, 2555)

ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลการจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) ในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงนั้น มีความสัมพันธ์กับการเตรียม โอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากร ความสำเร็จสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับที่สูง องค์กรจะต้องเตรียม โปรแกรมสำหรับพนักงานในการได้รับ โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง เมื่อองค์กรลงทุนแก่พนักงานพนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2. ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรม และการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กร ในที่นี้ผู้นำหมายถึงผู้บริหารระดับสูงผู้จัดการ และหัวหน้า

3. ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าและบริการขององค์กร อันจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้าพนักงานจะถ่ายทอดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานแต่ละคน

4. การให้อำนาจในการกระทำ และการตัดสินใจ (Empowerment) คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา หากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับสูงนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัว หรือตำหนิ เพราะพนักงานจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็น หรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่างทางความคิดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

2.2.3 แนวคิดของ The Institute for Employment Studies หรือ IES (2004 อ้างถึงใน จุลดาลัด ฉวีสุข, 2559)

ได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. ให้ความเคารพ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
4. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่
5. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
6. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

และจากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานกว่า 10,000 คน จาก 14 องค์กร ใน National Health Service (NHS) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การได้แสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

2.2.4 แนวคิดของ The Gallup Organization (2006)

ได้สร้างคำถาม 12 ข้อเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เรียกว่า Q12 แล้วเชื่อมโยงกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นลำดับขั้น เรียกว่า Employee Engagement Hierarchy ซึ่งมี 4 ระดับ (อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิमानพ, 2555) ได้แก่

1. ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือความคาดหวัง (Expect) และเครื่องมือ และอุปกรณ์ (Materials and equipment)
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือโอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด (Opportunity to do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Care about me) และการพัฒนา (Development)
3. ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือการยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ (Employee committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend)
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้ และพัฒนา (Learn and grow)



ภาพ 2.1 Employee Engagement Hierarchy

ที่มา : Gallup

และยังได้ทำการแบ่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท (อ้างอิงใน ชัยสิทธิ์ ธีรธเนศ, 2553) คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด
2. พนักงานที่ไม่มีใจรัก และทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือพนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรัก และทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ก็ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย
3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือพนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งผลกระทบต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่จะทำงานไม่สำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงาน of พนักงานคนอื่นๆ ด้วย

2.2.5 แนวคิดของ Burke Institute (2006 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการชำระรักษาพนักงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีทั้งสิ้น 6 องค์กรประกอบ คือ



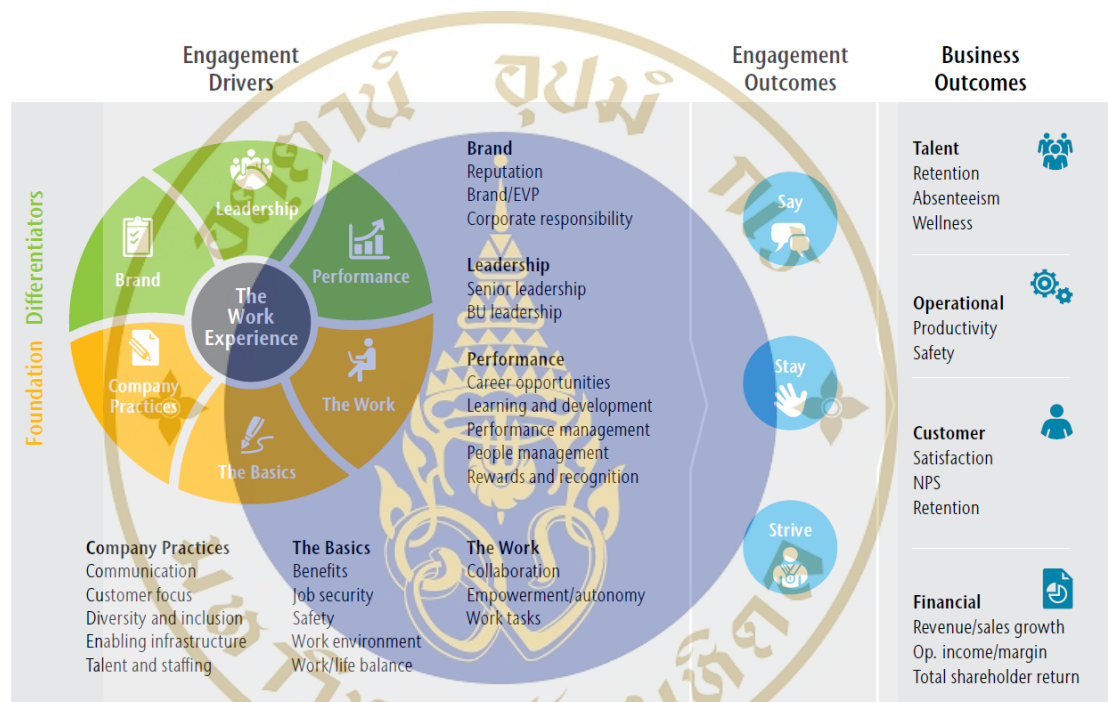
ภาพ 2.2 Employee Engagement Index (EEI®)

ที่มา : Burke Institute

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพตนเอง
7. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้

2.2.6 แนวคิดของ Aon Hewitt (2011 อ้างถึงใน จุลดลัด ฉวีสุข, 2559)

เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมกล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และประเดิมสุดท้ายจะดูว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการ ดังภาพ 2.3 ดังนี้



ภาพ 2.3 The Aon Hewitt Employee Engagement Model

ที่มา : Aon Hewitt

1. แบรินด์ (Brand) ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร, ผู้บริหาร, บรรษัทภิบาลหรือความรับผิดชอบ
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ภาวะผู้นำระดับอาวุโส, ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ
3. ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ โอกาสในอาชีพ, การเรียนรู้และพัฒนา, การบริหารผลการดำเนินงาน, การบริหารคน, ผลตอบแทนและการให้ความสำคัญแก่พนักงาน
4. แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) ได้แก่ การสื่อสาร, การให้

ความสำคัญกับลูกค้า, ความหลากหลายและการเข้าถึง, โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน และการบริหารความสามารถและการคัดเลือกพนักงาน

5. ปัจจัยพื้นฐาน (The basics) ได้แก่ ผลประโยชน์, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ความปลอดภัย, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

6. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (The work) ได้แก่ ความร่วมมือ, การมอบอำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ, ลักษณะงาน

ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ลูกค้าพึงพอใจและลดอัตราการเสียลูกค้า (Churn rate) อันจะนำมาสู่ผลลัพธ์ทางการเงินคือรายได้ และอัตราการเติบโตของยอดขายที่มากขึ้น

2.2.7 แนวคิดของ JOSH BERSIN จาก Deloitte Consulting LLP (2015)

ได้กล่าวถึงโครงสร้างความผูกพันของพนักงานว่าประกอบด้วย 5 โครงสร้างหลัก 20 ปัจจัยย่อย ที่จะผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ 2.4 ได้แก่

1. งานที่มีความหมายต่อความสำเร็จขององค์กร
2. การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง
3. สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
4. โอกาสเติบโตในสายงาน
5. ความน่าเชื่อถือของภาวะผู้นำ



Meaningful work	Hands-on management	Positive work environment	Growth opportunity	Trust in leadership
Autonomy	Clear, transparent goals	Flexible work environment	Training and support on the job	Mission and purpose
Select to fit	Coaching	Humanistic workplace	Facilitated talent mobility	Continuous investment in people
Small, empowered teams	Invest in management development	Culture of recognition	Self-directed, dynamic learning	Transparency and honesty
Time for slack	Modern performance management	Inclusive, diverse work environment	High-impact learning culture	Inspiration
A focus on simplicity				

ภาพ 2.4 Five Elements Drive Engagement

ที่มา : Deloitte Review

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง

2.1



ตาราง 2.1 ผลสรุปของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)														
	ภาวะผู้นำ	การดูแลเอาใจใส่ / คุณภาพชีวิตที่ดี	ลักษณะงาน	ให้อำนาจในการตัดสินใจ	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง	ความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นที่ สำคัญ	ความก้าวหน้าในงาน / การการพัฒนา	ภาพลักษณ์ / ชื่อเสียงขององค์กร	บรรยากาศในการทำงาน / เพื่อร่วมงานดี	อุปกรณ	ความต้องการพื้นฐานเครื่องมือ และ อุปกรณ์	เป้าหมายขององค์กร	การได้แสดงความคิดเห็น และการรับฟัง ความคิดเห็น	การสนับสนุน และการยอมรับ	ค่าตอบแทน
Towers Perrin (2003)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×				
ISR (2004)	×			×		×	×								
IES (2004)		×		×		×						×			
The Gallup (2006)		×				×		×		×	×	×	×		
Burke Institute (2006)	×		×			×	×	×					×	×	
Aon Hewitt (2011)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×				×
BERSIN by Deloitte (2015)	×			×		×		×		×	×				

จากการศึกษาในอดีตข้างต้น พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลายปัจจัยที่เหมือนกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานความก้าวหน้า / การพัฒนาในงาน (Towers Perrin, 2003 , ISR, 2004 , IES, 2004 , The Gallup Organization, 2006 , Burke Institute, 2006 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) ด้านภาวะผู้นำ (Towers Perrin, 2003 , ISR, 2004 , Burke Institute, 2006 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) ด้านการดูแลเอาใจใส่ / คุณภาพชีวิตที่ดี (Towers Perrin, 2003 , IES, 2004 , The Gallup Organization, 2006 และ Aon Hewitt, 2011) ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Towers Perrin, 2003 , ISR, 2004 , IES, 2004 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) ด้านบรรยากาศในการทำงาน/เพื่อนร่วมงานดี งาน (Towers Perrin, 2003 , The Gallup Organization, 2006 , Burke Institute, 2006 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) ด้านความต้องการพื้นฐานเครื่องมืออุปกรณ์ (Towers Perrin, 2003 , The Gallup Organization, 2006 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) และด้านเป้าหมายขององค์กร (Towers Perrin, 2003 , The Gallup Organization, 2006 , Aon Hewitt, 2011 และ BERSIN by Deloitte, 2015) และในบางปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในแต่ละการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Towers Perrin, 2003 , Burke Institute, 2006 และ Aon Hewitt, 2011) ด้านความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นหลัก (Towers Perrin, 2003 , Burke Institute, 2006 และ Aon Hewitt, 2011) ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงขององค์กร (Towers Perrin, 2003 , ISR, 2004 และ Aon Hewitt, 2011) ด้านการได้แสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็น (IES, 2004 และ The Gallup Organization, 2006) ด้านการสนับสนุน และการยอมรับ (The Gallup Organization, 2006 และ Burke Institute, 2006) และด้านค่าตอบแทน (Burke Institute, 2006 และ Aon Hewitt, 2011)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตได้ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 ผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ลำดับ ที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1	สิริเพ็ญ บารมี และ คณะ (2559)	ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันใน องค์กรธุรกิจอาหาร	พนักงาน ในองค์กรธุรกิจ อาหารในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	ลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กรคือ ด้านองค์กร ลักษณะ งาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้าน ผู้ร่วมงาน(เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2	สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558)	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ไอโนะ โม โตะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา	พนักงาน บริษัท ไอโนะ โม โตะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยาจำนวน 141 คน	พนักงานบริษัท ไอโนะ โม โตะ (ประเทศ ไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา มีความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged Employee) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านองค์กร และด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

ตาราง 2.2 ผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ลำดับ ที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
3	รัชจิภา เสียงบุญ (2555)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริง จำกัด จังหวัด สมุทรสาคร	พนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริง จำกัด จังหวัด สมุทรสาคร จำนวน 137 คน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านงาน ด้านองค์กร และด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อ ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2.2 ผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ลำดับ ที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
4	ณูภา ธีรวรภัทร์ (2553)	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเย็บผ้าในบริษัท รับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่งออกแห่งหนึ่ง	พนักงานเย็บผ้าในบริษัท รับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่งออกแห่งหนึ่ง จำนวน 290 คน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเย็บ ผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก แห่งหนึ่งอยู่ในระดับมากเปรียบเสมือน “ดาว เด่นในองค์กร” และพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มี ผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ ที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
5	ลลิตา พิมพการัง (2552)	ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศไทย	พนักงานหรือลูกจ้าง ที่เข้า ทำงานในองค์กรที่ดำเนินการ ในประเทศไทยทั้งชายและ หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปี มีอายุงานไม่ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 410 คน	ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรในประเทศไทยมากที่สุด คือ ปัจจัยในเรื่องความมีประสิทธิภาพของผู้นำ หรือหัวหน้างาน รองลงมาคือ ปัจจัยการ สื่อสารที่ชัดเจน ปัจจัยอำนาจในการทำงาน ปัจจัยการพัฒนาและการเรียนรู้ภายในองค์กร ปัจจัยความเชื่อมั่นในผู้นำหรือหัวหน้างาน ปัจจัยการแข่งขันและการตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน ปัจจัยการได้รับการฝึก อบรมและ เครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม ปัจจัย จรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงาน ปัจจัย การได้รับการยอมรับ ปัจจัยความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการที่ ได้รับ ตามลำดับ

ตาราง 2.2 ผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ลำดับ ที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
6	ช่อสุดา โสระดา (2551)	ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์รา อุตสาหกรรม อาหาร จำกัด	พนักงานจ้างรายวันของบริษัท มโนห์รา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 319 คน	ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ส่วนปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ลักษณะงานที่ ทำ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างราย วันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาครยังไม่มีปรากฏ แต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาพนักงานเฉพาะบริษัท และเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อีกทั้งยังไม่มีการศึกษาโดยกำหนดเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยหลายตัวแปร ได้แก่ องค์กร (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559 , สุชาดา เต็งศิริวัฒนา, 2558 , รัชจิฎา เลียงบุญ, 2555 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553 และ ช่อสุดา โสระดา, 2551) ลักษณะงาน (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559 , สุชาดา เต็งศิริวัฒนา, 2558 , รัชจิฎา เลียงบุญ, 2555 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559 , ลลิตา พิมพการัง, 2552) เพื่อนร่วมงาน (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559) สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559) ภาวะผู้นำ (สิริเพ็ญ บารมี และคณะ, 2559 , สุชาดา เต็งศิริวัฒนา, 2558 และ รัชจิฎา เลียงบุญ, 2555 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553 และ ช่อสุดา โสระดา, 2551) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / การพัฒนาและการเรียนรู้ภายในองค์กร (สุชาดา เต็งศิริวัฒนา, 2558 , รัชจิฎา เลียงบุญ, 2555 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553 , ลลิตา พิมพการัง, 2552 และ ช่อสุดา โสระดา, 2551) ความมีประสิทธิภาพของผู้นำหรือหัวหน้างาน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) การสื่อสารที่ชัดเจน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) อำนาจในการทำงาน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) ความเชื่อมั่นในผู้นำหรือหัวหน้างาน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) การแข่งขันและการตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ (ลลิตา พิมพการัง, 2552) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) การได้รับการฝึกอบรมและเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม (ลลิตา พิมพการัง, 2552) จรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงาน (ลลิตา พิมพการัง, 2552) การได้รับการยอมรับ (ลลิตา พิมพการัง, 2552) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ลลิตา พิมพการัง, 2552)

ส่วนด้านของลักษณะส่วนบุคคลนั้น จากผลการศึกษาของรัชจิฎา เลียงบุญ (2555) และอนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ช่อสุดา โสระดา (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร โดยในบทนี้จะกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการศึกษาจากประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจศึกษา ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้ (ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก, 2555 อ้างถึงใน ประไพ ครุเสนีย์, 2557)

3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีข้อดีคือ สะดวกต่อผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล ใช้เวลาน้อย และประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ก็มีข้อเสียด้วยเช่นกันคือ จะสามารถสรุปอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้ (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555) โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการแสดงมุมมองความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คนนี้ ผู้วิจัยได้รับคำตอบที่เริ่มเหมือนกันมากขึ้น และสามารถสรุปผลวิจัยได้ (ตรีทิพ บุญเยี่ยม, ม.ป.ป.)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามปลายเปิดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีข้อดีก็คือผู้วิจัยสามารถเจาะประเด็นในเรื่องที่ต้องการศึกษา หรือสนใจได้ และจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา คือ แรงงานไร้ฝีมือ วิธีการสัมภาษณ์ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายจึงมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยมีการจัดทำร่างประเด็นในการสัมภาษณ์หรือแนวทางที่ใช้ในการตั้งคำถาม ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยชื่อ-สกุล และระยะเวลาในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - คุณคิดว่า ปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คุณเกิดความผูกพันต่อองค์กร?
 - คุณคิดว่า ปัจจัยอะไรบ้างที่องค์กรควรปรับปรุง เพื่อจะทำให้คุณเกิดความผูกพัน

ต่อองค์กร?

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยจะมีการจดบันทึก และการบันทึกเสียง (Recording) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ที่สุด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ เพื่อให้ได้การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความละเอียด และครบถ้วนตามที่ผู้วิจัยได้รับจากผู้สัมภาษณ์มากที่สุด

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเมื่อผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการถอดเทปจากข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงอย่างละเอียด โดยทำการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน แล้วนำบทสัมภาษณ์มาทำการจัดหมวดหมู่และแยกแยะข้อมูลต่างๆ โดยผู้วิจัยจะใช้รหัส (coding) เป็นตัวระบุถึงความเหมือนกันของคำตอบ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน และข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกจากบทสัมภาษณ์เพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ข้อมูล และอาจจะนำข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องบางอย่างกลับมาพิจารณาประกอบในภายหลัง เพื่อเป็นการเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลเบื้องต้นแล้ว จากนั้นทำการหาข้อมูลที่มีความสอดคล้อง และแตกต่างกันโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content

Analysis) (จุดดัด นวีสุข, 2559) โดยจำแนกตามคำถามวิจัย และทำการวิเคราะห์ตีความข้อมูล โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแต่ละส่วน เพื่อให้ครอบคลุมระหว่างข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และความถูกต้องของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเป็นแบบบรรยายต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้ผลการวิจัยเป็นดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

4.1.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 คนได้กล่าวถึงเจ้านาย/หัวหน้างานว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งลักษณะของเจ้านาย/หัวหน้างานได้ ดังต่อไปนี้

4.1.1.1 ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนได้กล่าวถึง เจ้านาย/หัวหน้างานที่มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เมื่อเกิดปัญหาที่เข้ามาช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษา ทั้งเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เจ้านายที่ทำงานดี เขาดูแลช่วยเหลือเราดีมาก เขาใช้ความรู้สึกลงในการทำงานมากกว่า” (ชาย, 35 ปี)

“...เวลาเราเดือดร้อนอะไรก็แล้วแต่ เขาก็จะช่วยเหลือเต็มที่ ส่วนใหญ่ก็จะ เป็นด้านเงินทอง ถ้ามีปัญหาเจ้านายเขาก็จะให้คำปรึกษา เราผิดพลาดอะไรเขาก็จะเตือน เขาก็จะสอน เขาก็จะบอกว่า อย่างนี้ไม่ได้นะ ต้องเป็นแบบนี้” (หญิง, 47 ปี)

4.1.1.2 ให้อิสระในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนได้กล่าวถึง เจ้านาย/หัวหน้างานที่ให้อิสระใน การทำงานแก่ลูกจ้าง ไม่จุกจิก และให้ความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่ม ตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เวลาทำงาน เขาไม่ได้มาจู้จี้กับเรา เขาไว้วางใจเราในการทำงานคือ เขา ปลดปล่อยเรา ไม่มาควบคุมมากมาย ให้อิสระเรา แค่เขาสั่งมา เราก็ตำ แต่เขาก็ไม่ได้จู้จี้ว่า ต้องทำให้ได้ นะ” (หญิง, 37 ปี)

“...เจอกับเฮียเขาดี ไม่มาจุกจิกกับลูกน้องมากเกินไป ไม่เข้ามาวุ่นวายใน การทำงานเยอะ” (หญิง, 37 ปี)

4.1.1.3 ไม่ถือตัว

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนได้กล่าวถึง เจ้านาย/หัวหน้างานที่ให้ความเป็น กันเองกับลูกจ้าง ไม่ถือตัว และพูดจาดีกับลูกจ้าง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เจ้านายก็ดี เขาไม่ถือตัว มีความเป็นกันเอง” (หญิง, 26 ปี)

“...เต้าแกก็ดี ไม่ค่อยว่าเป็นกันเองเหมือนครอบครัว” (หญิง, 39 ปี)

4.1.1.4 มีเหตุผล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คนได้กล่าวถึง เจ้านาย/หัวหน้างานที่เป็นคนมี เหตุผล และรับฟังเหตุผลของลูกจ้าง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เจ้านายสำคัญที่สุด ไม่มาจุกจิกกับเรา มีเหตุผล ไม่ด่าทอเรา” (หญิง, 47 ปี)

“...เจ้านายเขาก็รับฟังเหตุผลเรา ถ้าเราอธิบายเหตุผลให้เขาฟัง” (หญิง, 34 ปี)

4.1.1.5 เปิดใจรับฟังความคิดเห็น

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนได้กล่าวถึง เจ้านาย/หัวหน้างานที่เปิดใจรับฟัง เรื่องจริงที่ดี หรือไม่ดี และรับฟังความคิดเห็นที่ลูกจ้างเสนอ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...หัวหน้างานก็สามารถคุยกันได้ เขาคิดเราก็สามารถบอกได้ ก็คือรับฟัง ความคิดเห็น” (หญิง, 26 ปี)

“...หัวหน้างานมีอะไรก็คุยกับเขาได้ เขาก็รับฟังเรา” (หญิง, 33 ปี)

4.1.2 เพื่อนร่วมงาน

การทำงานไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวได้ ต้องอาศัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 คนได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ ดังต่อไปนี้

4.1.2.1 ร่วมมือกันในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และไม่เกี่ยงงานกัน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...ทีมงานที่ทำงานกับเรา ไม่งอแง ไม่เกรง ช่วยกันทำงาน” (หญิง, 47 ปี)

“...เพื่อนร่วมงานดี ไม่เอาเปรียบกันเกินไปทำงานด้วยกัน” (ชาย, 39 ปี)

4.1.2.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนได้กล่าวถึง การที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกัน ไม่มีปัญหาต่อกัน หรือทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการไม่ว่าร้ายกัน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เพื่อนร่วมงานถ้าเราอยู่กับเขาได้ อะไรมันก็ง่าย” (หญิง, 25 ปี)

“...ปัญหากับเพื่อนร่วมงานมันมีทุกที่แหละ บางทีมีปัญหานิดหน่อย แล้วเราไม่ใส่ใจสักอย่าง เรื่องมันก็ผ่านไป เราก็คุยกันปกติ ไม่เคยทะเลาะกัน มีอะไรก็คุยกัน” (หญิง, 34 ปี)

4.1.2.3 ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน เอาใจใส่ห่วงใยกัน ให้กำลังใจกัน ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัวซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เพื่อนร่วมงานดี เวลามีปัญหาเราทำงานผิดเขาก็ช่วยเรา เขาก็บอกเราว่า ตรงนี้มันผิดนะ แนะนำเรา” (หญิง, 29 ปี)

“...เวลาเราทำงานผิดพลาดเขาไม่เคยตำเรา ว่าเรา ไม่ซ้ำเติมเรา” (หญิง, 37 ปี)

4.1.2.4 มีความเป็นกันเอง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนได้กล่าวถึง การที่เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง อยู่กันแบบเพื่อน แบบพี่แบบน้อง และแบบครอบครัว ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง

ดังต่อไปนี้

“...เพื่อนร่วมงานดี ทำแล้วสบายใจ เหมือนทำงานกันเองพี่ๆน้องๆ”

(หญิง, 39 ปี)

“...มีเพื่อนร่วมงานที่ดี อยู่กันแบบครอบครัว มีความเป็นกันเอง” (หญิง,

25 ปี)

4.1.2.5 รู้จักหน้าที่ของตัวเอง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คนได้กล่าวถึง การที่เพื่อนร่วมงานรู้จักหน้าที่ของตัวเอง ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดี และไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ของผู้อื่น ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...ต่างคนต่างรู้หน้าที่ของตัวเอง ไม่ก้าวก่ายกัน” (หญิง, 38 ปี)

“...การทำงานเป็นทีม ทุกคนรู้อยู่แล้วว่า แต่ละคนต้องทำอะไร” (หญิง,

26 ปี)

4.1.3 ค่าจ้าง

เป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับจากเจ้านายเพื่อเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คนได้กล่าวถึงค่าจ้างว่า ต้องพอเพียงกับการครองชีพของลูกจ้าง และเป็นไปตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เงินเดือนก็โอเคสำหรับทำที่นี่ เพราะทำไม่เต็ม 8 ชั่วโมง แต่เราก็ได้วันละ 300 บาท เหมือนที่รัฐให้” (หญิง, 29 ปี)

“...เงินเดือนพออยู่พอกิน ไม่ได้มากไปน้อยไป” (ชาย, 43 ปี)

4.1.4 ลักษณะงาน

หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 22 คนได้กล่าวถึงลักษณะงานในลักษณะต่างๆ โดยแบ่งได้ ดังต่อไปนี้

4.1.4.1 ความไม่ยุ่งยาก/ไม่ซับซ้อนของงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก/ไม่ซับซ้อน และไม่ต้องใช้ความรู้หรือใช้ความรู้น้อยในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...งานที่ทำอยู่มันง่าย ไม่ยากเกินไปสำหรับงานที่เขาให้เราทำ” (หญิง, ไม่ระบุอายุ)

“...งานดี ไม่ยุ่งยาก ง่าย แค่ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด” (หญิง, 40 ปี)

4.1.4.2 ระยะเวลาการทำงานเป็นช่วงสั้นๆ

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่ใช้ระยะเวลาในการทำงานแค่ช่วงเวลาสั้นๆ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...งานไม่ได้ทำงานทั้งวัน ทำแค่ไม่กี่ชั่วโมงเอง” (ชาย, 39 ปี)

“...ทำงานประมาณ 5 ชั่วโมงก็ได้ตั้งค์แล้ว เกินกว่านั้นก็คือมีกึ่งไปโรงงานก็มีพิเศษให้ได้ตั้งค์เพิ่มขึ้นมากอีก” (หญิง, 25 ปี)

4.1.4.3 ความอิสระในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างรู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...ชอบความมีอิสระ ที่ออกจากโรงงาน[เดิม]มาก็เพราะว่ามันกำชับเรื่องเวลาเยอะ พอเข้าโรงงานปุ๊บเขากำหนดไว้เลยต้อง 8 ชั่วโมง ถ้าเราทำไม่ถึงเราก็ไม่สามารถออกมาอย่างนี้ได้ต้องนั่งอยู่อย่างนั้นจนครบ 8 ชั่วโมงเลย” (ชาย, 39 ปี)

4.1.4.4 ปริมาณงานไม่มาก

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่มีปริมาณงานที่ไม่มาก ทำให้ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่องานนั้นไม่หนักจนเกินไปนัก ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...งานมันจะมีช่วงเบาช่วงหนักทุกๆปี ไม่ใช่หนักทั้งปี บางทีมันจะหนักสัก 3 เดือน พออีกสัก 2 เดือนมันจะเบา เราก็อทำได้” (ชาย, 51 ปี)

4.1.5 สวัสดิการ

เป็นการตอบแทนลูกจ้างจากการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากค่าจ้าง จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คนได้กล่าวถึงรูปแบบต่างๆของสวัสดิการได้แก่ ประกันสังคม, ประกันอุบัติเหตุ, การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์, การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ, เงินโบนัส, ค่าอาหาร, ค่าล่วงเวลา และ การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...สวัสดิการดี มีประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ค่าทอมลูก เงินช่วยงานแต่ง/งานบวช/งานศพ ค่าอาหารวันละ 30 บาท และ M-150 1 ขวด เงินพิเศษถ้าทำล่วงเวลา” (หญิง, 25 ปี)

“...สวัสดิการก็มีประกันสังคม มีจัดเลี้ยงปีใหม่ วันตรุษจีนก็มีแต่ะเอื้อให้” (หญิง, 37 ปี)

4.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้แรงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากลูกจ้างต้องทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสถานที่ทำงานนั้นจะต้องเอื้อประโยชน์ในการทำงานจากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คนได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ทำงานไปมาสะดวก พื้นที่สะอาดสะอาด” (ชาย, 39 ปี)

“...สถานที่ทำงานอุ่นกว่าที่แรก” (หญิง, 37 ปี)

4.2 ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง เพื่อทำให้แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาครเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

4.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนได้กล่าวถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเอื้อประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...รถของสั่งเก่า และเสียงบอย ทำให้รู้สึกไม่ค่อยปลอดภัย และเป็นอุปสรรคในการทำงาน” (หญิง, 38 ปี)

“...อยากให้คิดพัฒนา เวลาทำงานรู้สึกร้อน ไม่มีลมระบาย” (ชาย, 35 ปี)

4.2.2 เจ้านาย/หัวหน้างาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนได้กล่าวถึงเจ้านาย/หัวหน้างานว่า ควรสั่งงานลูกจ้างให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง มีความยุติธรรม และเป็นคนที่มีความดี ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...อยากให้เขาปรับปรุงตัวเอง รู้หน้าที่ของตัวเอง เขาเป็นเจ้านายใช้คนอื่นได้ แต่เขาใช้แต่เรา เหมือนเขาแกล้งเราเลย” (ชาย, 32 ปี)

“...เวลาเราเสนอะอะไรไปเขาก็ไม่รับฟัง ทั้งๆที่เราทำหน้างานเราก็คงต้องรู้” (หญิง, 29 ปี)

4.2.3 เพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานว่า ควรรู้จักหน้าที่ของตนเอง ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน และใส่ใจต่องานที่ทำ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...บางคนไม่รู้หน้าที่ตัวเองว่า สิ่งที่เขาต้องทำคืออะไร ถ้าเราไม่บอกเขา เขาก็ไม่ทำ” (หญิง, 29 ปี)

“...เพื่อนร่วมงานบางคนไม่ใส่ใจ ไม่ได้รักงานเหมือนเรา บางทีทำงานยังไม่เสร็จ แต่กลับเลขก็มี” (หญิง, 41 ปี)

4.2.4 ลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรปรับปรุงเรื่องลักษณะงานในด้านความเหมาะสมของปริมาณงานกับจำนวนคน และระบบการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...จำนวนคนเยอะไปหน่อย เพราะที่ไม่ค่อยมีงาน เลขรู้สึกว่าคนเยอะกว่างาน” (ชาย, 43 ปี)

“...อยากให้มีความมาตรฐานกว่านี้ จัดระบบระเบียบการทำงานให้ดีกว่านี้” (ชาย, 41 ปี)

4.2.5 ค่าจ้าง

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 คนได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรพิจารณาเรื่องการปรับค่าจ้าง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เงินเดือนน่าจะเยอะกว่านี้ แต่สวัสดิการดีแล้ว” (ชาย, 32 ปี)

4.2.6 สวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 คนได้กล่าวถึงองค์กรควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...ไม่มีสวัสดิการอะไรเลย เช่น ในช่วงที่หยุดซื้อกุ้งก็ไม่ได้จ่ายค่าแรง เราไม่ได้หยุดเอง แต่โรงงานสั่งให้หยุด , ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ก็ไม่ได้ค่าแรง” (หญิง, 26 ปี)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน รองลงมาคือปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ และสุดท้ายคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะแสดงรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้านาย/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ โดยเจ้านาย/หัวหน้างานคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ไม่ถือตัว ให้ความเป็นกันเองกับลูกจ้าง ให้อิสระในการทำงาน มีเหตุมีผล และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), นุฎภา ชีรวราภักดิ์ (2553), รัชจิฎา เลียงบุญ (2555), สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) และสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยเจ้านาย/หัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5.1.2 เพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ โดยเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน มีความเป็นกันเอง และรู้จักหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร แต่งานวิจัยของช่อสุดา โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), อนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553), รัชจิฎา เสียงบุญ (2555) และสุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) ไม่ได้ศึกษาในปัจจัยนี้ จึงไม่ปรากฏในผลการศึกษา

5.1.3 ค่าจ้าง

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ โดยค่าจ้างต้องพอเพียงกับการครองชีพของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีระดับความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กรในระดับมากในงานวิจัยของช่อสุดา โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), อนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553), รัชจิฎา เสียงบุญ (2555), สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) และสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีระดับความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กรในระดับมาก

5.1.4 ลักษณะงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ โดยงานมีลักษณะที่ไม่ยุ่งยาก/ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความรู้หรือใช้ความรู้น้อยในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่ไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของช่อสุดา โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), อนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553), รัชจิฎา เสียงบุญ (2555), สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) และสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.5 สวัสดิการ

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือมีรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ประกันสังคม, ประกันอุบัติเหตุ, การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์, การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ, เงินโบนัส, ค่าอาหาร, ค่าล่วงเวลา และการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ

ช่อสุดา โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), อนุภา ชีรวราภรณ์ (2553), รัชจิภา เลียงบุญ (2555), สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) และสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้าน สวัสดิการมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ โดยสภาพแวดล้อมจะต้องเอื้อประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของช่อสุดา โสระดา (2551), ลลิตา พิมพการัง (2552), อนุภา ชีรวราภรณ์ (2553), รัชจิภา เลียงบุญ (2555), สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2558) และสิริเพ็ญ บารมี และคณะ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี (Theoretical Implications)

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Towers Perrin (2003 อ้างถึงใน รักรักษ์ศรี วุฒิมานพ, 2555) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ไว้ 10 ข้อ โดยปัจจัยข้อที่ 1 คือผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน ปัจจัยข้อที่ 3 คือมีอำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยข้อที่ 9 คือการให้กระทำที่อยู่บนการตัดสินใจที่สามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างานในการศึกษาวิจัยนี้ ปัจจัยข้อที่ 7 คือสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในการศึกษาวิจัยนี้ และปัจจัยข้อที่ 8 คือมีทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่พบปัจจัยอีกหลายปัจจัยได้แก่ ความท้าทายในงานที่ทำ ความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กรที่เป็นนายจ้างที่ดี และความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษายังสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ International Survey Research หรือ ISR (2004 อ้างถึงใน รักรักษ์ศรี วุฒิมานพ, 2555) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่ามี 4 องค์ประกอบ

หลัก คือ ผู้นำ การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างานในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบการพัฒนาสายอาชีพ และภาพลักษณ์

รวมถึงยังสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ The Institute for Employment Studies หรือ IES (2004 อ้างถึงใน จุลดาตัด จวิสุข, 2559) ที่กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้แสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน และด้านสวัสดิการในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบโอกาสในการพัฒนาในงานจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษายังสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ The Gallup Organization (2006 อ้างถึงใน รัชรัสมิ วุฒิमानพ, 2555) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นลำดับขั้น ซึ่งมี 4 ระดับ ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหารในเรื่องของการดูแลเอาใจใส่ ด้านสัมพันธภาพในเรื่องของการยอมรับความคิดเห็น และเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบด้านความก้าวหน้าในงานจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Burke Institute (2006 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ที่กล่าวถึง องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 6 องค์กรประกอบ คือบริษัทที่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี ผู้บริหารในเรื่องของการสนับสนุน เพื่อนร่วมงานที่ต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง และด้านสวัสดิการในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบลักษณะงานที่ต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ความก้าวหน้าในอาชีพ และลูกจ้างที่ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาก็สามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Aon Hewitt (2011 อ้างถึงใน จุลดาตัด จวิสุข, 2559) ได้ ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน 6 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างานในการศึกษาวิจัยนี้ ผลการดำเนินงานในแง่ของผลตอบแทนและการให้ความสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการศึกษาวิจัยนี้ ปัจจัยพื้นฐานในแง่ของผลประโยชน์ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในการศึกษาวิจัยนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับงานในแง่ของความร่วมมือ การมอบ

อำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ และลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน และด้านงานในการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบเบรนต์ และแนวปฏิบัติขององค์กรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

และผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษานี้ยังสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ JOSH BERSIN จาก Deloitte Consulting LLP (2015) ที่กล่าวถึง โครงสร้างหลักที่จะผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจากการศึกษาวิจัยนี้ แต่ไม่พบปัจจัยในเรื่องงานที่มีความหมายต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง โอกาสเติบโตในสายงาน และความน่าเชื่อถือของภาวะผู้นำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าไม่พบปัจจัยอยู่หลายปัจจัยเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทายในงานที่ทำ ความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เป็นต้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานั้นแตกต่างกัน การศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ต้องอาศัยความรู้มากนักในการปฏิบัติงาน ขณะที่แนวคิดที่เกี่ยวข้องใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเป็นผู้นำในองค์กรต่างๆ จึงทำให้ผลในการศึกษาพบปัจจัยบางปัจจัยที่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาครสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง ด้านงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่จะทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อช่วยให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

5.3.1 เจ้านาย/หัวหน้างาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเจ้านาย/หัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเจ้านาย/หัวหน้างานควรเป็นผู้ที่มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี ใส่ใจในสิ่งที่ลูกจ้างร้องขอหรือต้องการ สามารถเป็นที่พึ่งพิงของลูกจ้างเมื่อเกิดปัญหาได้ โดยการเข้าไปช่วยเหลือและให้กำลังใจทั้งด้านคำพูดและการกระทำ ให้อำนาจลูกจ้างในการ

ตัดสินใจในขอบเขตของงานนั้นๆ ให้ความเป็นกันเองและให้เกียรติลูกจ้าง โดยการพูดจาไพเราะ ไม่ดูถูกลูกจ้าง รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผล เปิดโอกาสและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ จากลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การจัดงานรดน้ำคำหัวหน้าผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ เป็นต้น

5.3.2 เพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ การจัดงานกีฬา เป็นต้น

5.3.3 ค่าจ้าง

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าจ้างที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน และการจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารนั้นควรทำการสำรวจความพึงพอใจในเรื่องค่าจ้าง แล้วนำผลที่ได้จากการสำรวจไปพิจารณาพร้อมกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ค่าจ้างในตลาดแรงงานในปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงาน และงบประมาณขององค์กรประกอบการพิจารณาด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้ชัดเจน และปฏิบัติกับลูกจ้างทุกคนไปในทางเดียวกัน เพื่อความยุติธรรม

5.3.4 ลักษณะงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรระบุนความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน ซึ่งความรับผิดชอบนั้นต้องมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานด้วย และผู้บริหารควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ให้อิสระในการทำงาน และมอบอำนาจให้กับพนักงานในการตัดสินใจตามกรอบงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งสนับสนุน หรือให้คำแนะนำในการตัดสินใจนั้น

5.3.5 สวัสดิการ

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และความอยู่ดีกินดีของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานยังมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ พนักงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ และปัญหาครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุในการลาออกของแรงงานไร้ฝีมือด้วย และในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างนั้นย่อมมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและผลตอบแทนจากการให้สวัสดิการด้วย เนื่องจากสวัสดิการของพนักงานมีอยู่หลายอย่าง แต่ไม่จำเป็นว่าองค์กรจะต้องจัดหาให้ทั้งหมด จัดหาให้เท่าที่จำเป็นต่อการครองชีพของพนักงาน ตัวอย่างของสวัสดิการอย่างเช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร แจกเครื่องดื่มชูกำลังหรือเครื่องดื่มเกลือแร่ เป็นต้น

5.3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมด้านทางกายภาพทั้งที่เกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน พื้นฐานที่มีความเหมาะสม ซึ่งควรพร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และสะดวกในการเดินทาง เพื่อให้เอื้อประโยชน์ในการทำงานแก่พนักงาน และทำงานได้อย่างราบรื่น

5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations) และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการวิจัย ดังนี้

1. เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยวิธีแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยไม่สามารถขยายผลไปสู่กลุ่มประชากรทั้งอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาครได้อย่างสมบูรณ์ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปอาจใช้การเลือกตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง

2. เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลเท่านั้น จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยอาจไม่สามารถขยายผลไปสู่แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอื่นๆได้ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปอาจศึกษาในแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยที่ได้

3. เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลภายในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยอาจไม่สามารถขยายผลไปสู่แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดอื่นๆได้ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปอาจศึกษาในแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยที่ได้



บรรณานุกรม

- เกตุณภัต เมธิกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- จุลดาดีด ฌวีสุข. (2559). การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันขององค์กรบริษัทการให้บริการงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ช่อสุดา ไสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนที่ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชัยสิทธิ์ ธีรเนศ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- โชติกา วาณิชโรจนรัตน์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชัลลวณา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณฎภา ชีรราวาทย์. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตรีทิพ บุญเยี่ยม. (ม.ป.ป.). การวิจัยเชิงคุณภาพ. ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2560, จาก http://tulip.bu.ac.th/~treetip.b/MK421_ch13.ppt
- ธรรสธรณ์ ธนาระพีพันธ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บริษัท ดี อิมเพรสชั่น คอนซัลแทนท์ จำกัด. (ม.ป.ป.). ระหว่างลูกค้ำกับพนักงานใครสำคัญกว่ากัน. ค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/219-customervsemp.html>
- ประไพ ครุเสณีย์. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจในประเทศไทย. การวิจัยโครงการเฉพาะเรื่องปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- รักษัรัมย์ วุฒิमानพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รัชจิฎา เสียงบุญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลลิตา พิมพ์การัง. (2552). ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศไทย. การศึกษาโดยอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- สิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (24 มีนาคม 2557). Employee Engagement-ร้อยหัวใจเกี่ยวหัวใจพนักงาน. โพสต์ทูเดย์. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://job.posttoday.com/รอบรู้เรื่องงาน/285240_employee-engagement-ร้อยหัวใจเกี่ยวหัวใจพนักงาน.html
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2560). สิ้นค้าออกสำคัญ 10 อันดับแรก. ค้นเมื่อ 14 เมษายน 2560, จาก <http://www2.ops3.moc.go.th/>
- สิริเพ็ญ บารมี, วิไลพร แก้ววิชัย, และสุนีย์ วรรณโกมล. (2559). ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจอาหาร. *พัฒนาเทคนิคศึกษา*, 28(99), 94-100
- สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2558). *อุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทยและสินค้าอาหารทะเลของไทยในตลาดยุโรป*. เอก: สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
- สำนักอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). *รายงานการวิเคราะห์สถานะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครปี 2558 ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2558*. สมุทรสาคร: สำนักอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
- สุชาดา เต็งศิริวัฒนา. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อายีโนะโมะโต้ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- หทัยชนก พรรคเจริญ. (2555). *เทคนิคการเลือกตัวอย่าง*. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมคณะอนุกรรมการสถิติรายสาขาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-79
- Aon Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. n.p.: Aon
- Bersin, J. (2015). Becoming irresistible. *Deloitte Review*, (16), 146-163

บรรณานุกรม (ต่อ)

Burke Institute. (n.d.). *Employee Engagement Surveys*. Retrieved February 2, 2017, from <http://employeeersearch.burke.com/index.cfm?id=230&spgid=82>

Nink, M., & Welte, K. (2011, December 6). Involving Employees in Change. *Gallup*. Retrieved February 9, 2017, from <http://www.gallup.com/businessjournal/150932/involving-employees-change.aspx>

