

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต



กฤตยา รัชชสงครามสกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

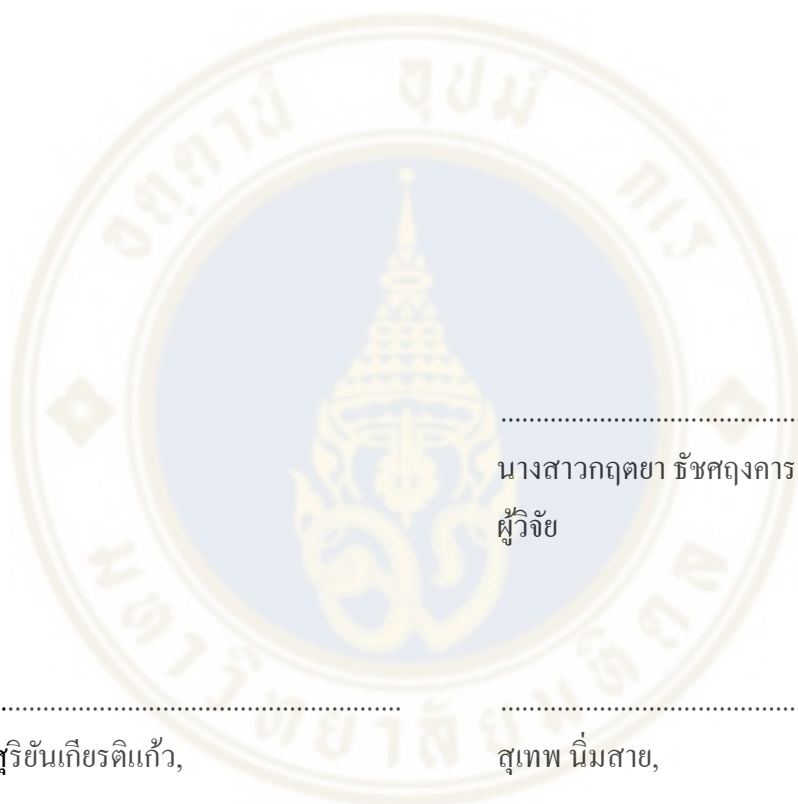
เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

24 สิงหาคม พ.ศ. 2562



นางสาวกฤตยา รัชชสงครามสกุล

ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.D.s.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อากาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤทธิกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากหลายบุคคล ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจทานแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และคณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนอาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้มอบความรู้ตลอดการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ที่ได้เป็นแรงสนับสนุนในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานวิจัยชิ้นนี้ทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

กฤตยา รัชชถุงการสกุล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF ENGINEER IN
MANUFACTURING INDUSTRY

กฤตยา รัชชศุงการสกุล 6050324

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : สุภรัถษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D.,
ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤฒิกุล Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรใน
อุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ จำนวน 252 คน มีปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและ
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ
ทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รวมถึงทุกด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ วิศวกร / อุตสาหกรรมการผลิต/ ประสบการณ์ในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	10
2.3 ความหมายและแนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	43
2.6 สมมติฐานของงานวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
3.1 วิธีการศึกษา	46
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.3 แหล่งข้อมูลและเครื่องมือเก็บข้อมูล	47
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล	49
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	52
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการบริหารองค์กร	56
4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	65
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต	68
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	75
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	114
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
5.1 สรุปผลการวิจัย	117
5.2 การอภิปรายผล	125
5.3 ข้อเสนอแนะ	130
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย	132
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	132
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	138
ประวัติผู้วิจัย	149

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1	17
3.1	49
4.1	53
4.2	57
4.3	59
4.4	62
4.5	65
4.6	68
4.7	69
4.8	70
4.9	71
4.10	72
4.11	73
4.12	74
4.13	75
4.14	75
4.15	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.16	แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	90
4.17	สรุปผลความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	100
4.18	แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านลักษณะงาน	101
4.19	ตาราง Anova ของปัจจัยด้านลักษณะงาน	102
4.20	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงาน	102
4.21	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงานรายข้อย่อย	104
4.22	แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ทำ	105
4.23	ตาราง Anova ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ทำ	105
4.24	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ทำ	105
4.25	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ทำรายข้อย่อย	107
4.26	แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	108
4.27	ตาราง Anova ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	108
4.28	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	109
4.29	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรรายข้อย่อย	111
4.30	แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร	112
4.31	ตาราง Anova ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร	113
4.32	ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร	113
4.33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
5.1	แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย	118
5.2	แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย	119
5.3	แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย	119
5.4	แสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย	120
5.5	สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย	121
5.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน	121
5.7	แสดงค่า B ของปัจจัยด้านลักษณะงานตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล	122
5.8	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	122
5.9	แสดงค่า B ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล	123
5.10	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	124
5.11	แสดงค่า B ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล	125

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปร่างภาพ	หน้า
1.1 สัดส่วนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของประเทศไทยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโลก (In your country, to what extent are scientists and engineers available ?)	2
1.2 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ร้อยละของประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบกับประชากรทั้งหมด)	3
2.1 The Aon Hewitt Employee Engagement Model	14
2.2 The Aon Hewitt Employee Engagement	14
4.1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน	56
4.2 สรุปผลความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	65
4.3 สรุปผลระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร	68
4.4 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กร	101
4.5 แสดงระดับค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	116

บทที่ 1

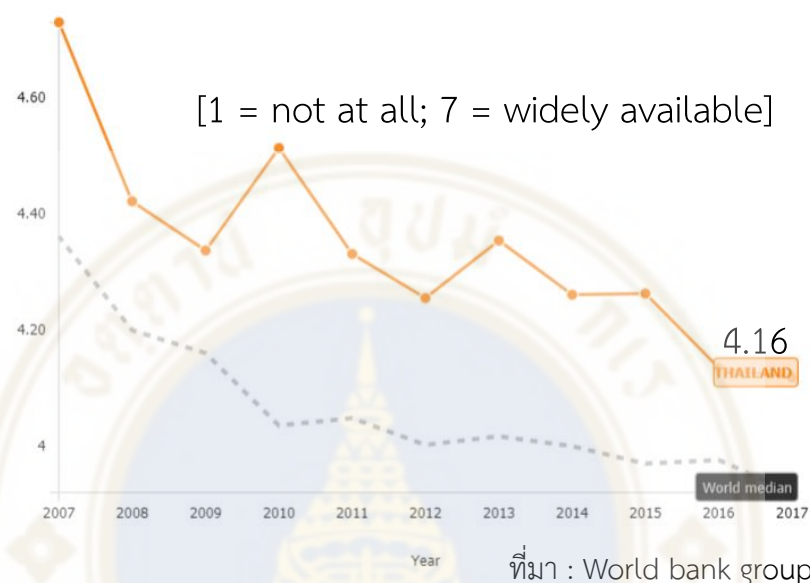
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นฐานการผลิตที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลกในหลายภาคอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น สังเกตได้จากสัดส่วนมูลค่าการค้าระหว่างประเทศซึ่งประกอบด้วยมูลค่าการส่งออกและการนำเข้าต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศมีมูลค่าสูง มูลค่าการส่งออกของประเทศไทยในปี.ศ. 2561 มีสัดส่วนร้อยละ 75.92 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ซึ่งร้อยละ 79.35 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดเป็นสินค้าอุตสาหกรรม (ส่งออกทางอุตสาหกรรมไทย, กองวิจัยเศรษฐกิจสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2562) จากรายงานการศึกษาของศูนย์วิจัยกรุงศรี (Economic outlook 2019, Krungsri Research, 2561 และ Economic outlook 2018, Krungsri Research, 2560) พบว่าภาคอุตสาหกรรมของไทยโดยภาพรวมมีการชะลอตัว เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลก แต่ยังคงมีอัตราการขยายตัวที่สูงกว่าแนวโน้มของโลก ในอุตสาหกรรมบางกลุ่มมีอัตราการขยายตัวที่สูงขึ้น ทั้งจากการลงทุนของรัฐบาลและการย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยของต่างชาติ ในขณะที่บางกลุ่มคงตัวและชะลอตัวลง ส่งผลให้มีการคาดการณ์การจ้างงานที่สูงขึ้นในบางภาคอุตสาหกรรม ถึงแม้ภาคอุตสาหกรรมจะมีการปรับตัวโดยการนำเครื่องจักรอัตโนมัติ หรือหุ่นยนต์มาใช้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการทดแทนแรงงานบางกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานที่ซ้ำ ๆ เป็นแบบแผน แต่ทรัพยากรบุคคลยังถือเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้เฉพาะด้านเป็นหลักและเป็นงานที่ต้องปรับตัวตามสถานการณ์ เช่น ผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพ (เช่น แพทย์ วิศวกร และเจ้าหน้าที่เทคนิค เป็นต้น) เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยสัดส่วนแรงงานที่มีทักษะที่ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยี เช่น วิศวกรและนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น มีเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 2 ในรอบ 15 ปีที่ผ่านมา และจำนวนแรงงานหรือผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิทย์ศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM : Science, Technology, Engineering and Mathematics) ยังมีสัดส่วนที่น้อย (หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม :

กระแสนี้ใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ, พัชรพร สีพิพัฒน์ไพบุลย์และนันทนิตย์ ทองศรี, 2561) สำหรับวิศวกรซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในวิชาชีพหลักในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยจึงยังคงมีความสำคัญ

(In your country, to what extent are scientists and engineers available ?)



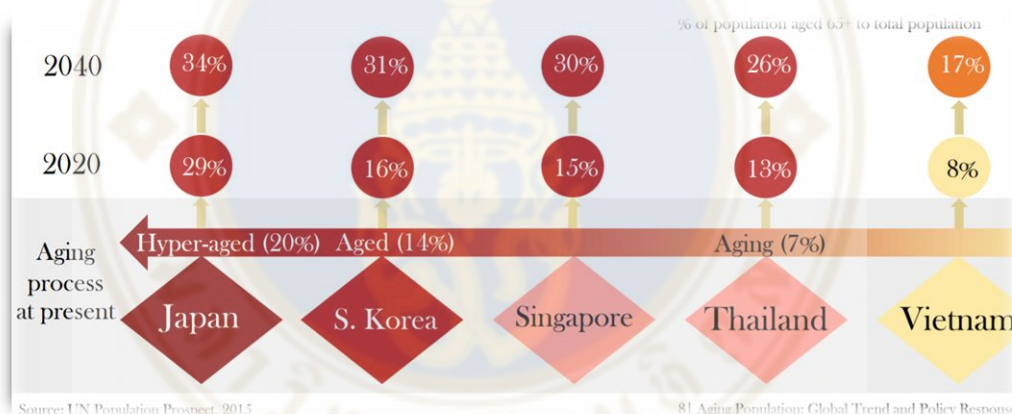
รูปภาพ 1.1 สัดส่วนนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของประเทศไทยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยโลก

วิศวกร คือ ผู้ประกอบงานวิศวกรรม ซึ่งเป็นการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554) เป็นหนึ่งในทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในทุก ๆ อุตสาหกรรมการผลิต ทำให้การผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน กิจกรรมหรืองานบางอย่างต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ปัญหา ดังนั้น ประสบการณ์ที่วิศวกรได้สั่งสมระหว่างที่เป็นสมาชิกขององค์กรจึงเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กรรวมทั้ง องค์กรต้องอาศัยทั้งระยะเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ในการสร้างสิ่งดังกล่าวให้เกิดขึ้น

ปัจจุบันทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและไม่เพียงพอต่อความต้องการในภาคธุรกิจ เนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลง (การเกิดมีชีพของทารก พ.ศ. 2555-2559, รายงานสถิติรายปีประเทศไทย, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) และการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งตามโครงสร้างด้านประชากร ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 (Aged society) และคาดการณ์

ว่าในปีพ.ศ. 2564 จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) รวมทั้งมุมมองของคนในปัจจุบันมีอัตราการเปลี่ยนงานที่มีความถี่มากกว่าในอดีต (กรุงเทพมหานคร, 12 ธันวาคม 2560 และเว็บไซต์ TCII, 31 ธันวาคม 2560) ทำให้การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล คือสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรควรใส่ใจและให้ความสำคัญ วางแผน เตรียมตัว และสร้างให้บุคคลกรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลคงอยู่ช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้ง ลดความเสียหายและค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดจากการที่พนักงานลาออกได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลให้วิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลถึงอัตราการลาออกหรือย้ายงานที่ลดลงภายใต้การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต” เพื่อให้ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล สามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลและสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมต่อไป



รูปภาพ 1.2 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ร้อยละของประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบกับประชากรทั้งหมด)

ที่มา : Bank of Thailand 2017

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอุตสาหกรรมการผลิต

1.3 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2562 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

2. **ขอบเขตด้านเครื่องมือ** แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด

3. **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิศวกรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรม
การผลิต

4. **ขอบเขตการศึกษา** งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความ
หลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์
กับผู้อื่น

4.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้ว่า
ตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการ
ตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

4.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership)
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture/Practice) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation
Management) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และ
โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีตัวแปรที่ใช้ ดังนี้

- ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น)

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ความมีอิสระในการทำงาน
- ความหลากหลายของงาน
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ผลป้อนกลับของงาน
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

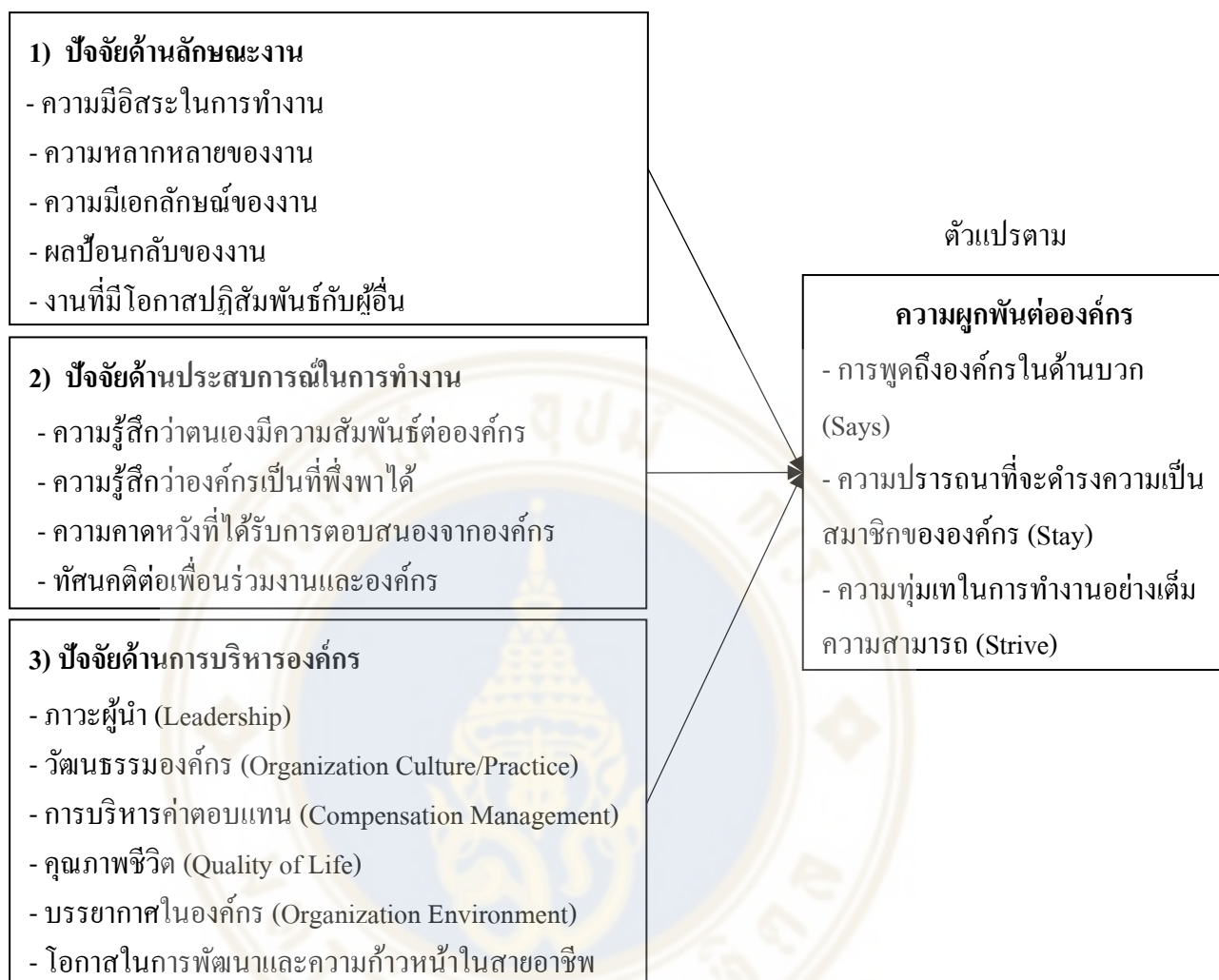
3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

- ภาวะผู้นำ (Leadership)
- วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture/Practice)
- การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
- คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตัวแปรอิสระ



1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
3. ทำให้องค์กรนำผลที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เหมาะสมกับพนักงานของตน เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กร

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1) **ความผูกพันต่อองค์กร** (รัศมี ช่างวิริยะกุล 2560 – 4) หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมของบริษัท ยังรวมถึงการเต็มใจที่จะใช้พลังและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2) **วิศวกร/บุคลากร** หมายถึง วิศวกรที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต

3) **อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry)** หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำเอา วัตถุดิบจากธรรมชาติหรืออุตสาหกรรมเชิงสกัดมาผลิตเพื่อให้เป็นผลิตภัณฑ์ ซึ่งลักษณะของการผลิต จะมีส่วนประกอบทั้งโรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือ เทคโนโลยี และแรงงาน เข้าร่วมกันเพื่อผลิตเป็น ผลิตภัณฑ์จำหน่าย เช่น การนำสินแร่เหล็กมาใช้ในการก่อสร้าง การผลิตกระดาษ การทอผ้า และการ ทำอาหารกระป๋อง เป็นต้น (อุตสาหกรรม, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ภาติยะ พัฒนา สักดิ์ 2550 และระบบอุตสาหกรรม, คณะการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลสิน สุขดมยา)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ความหมายและแนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steer, 1991 : 79 อ้างถึงใน ฉัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์, 2559 : 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร แสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงทัศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจจะปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

โรเบิร์ต มาร์ช และฮีโรชิ มานนารี (March and Mannari, 1977 อ้างถึงใน ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560 และธีรพร สุทธิโส, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การตั้งใจทำงานของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างที่จะทำงานกับองค์กร

ที่ตนทำงานอยู่ตลอดไป รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

บุชนัน (Buchana II, 1974 อ้างถึงใน รัศมี ยังวิริยะกุล, 2560 : 8) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 อ้างถึงใน รัศมี ยังวิริยะกุล, 2560 : 8 และ ฌ็องพงษ์ สุวรรณรัตน์, 2559 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงาน ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงความผูกพันของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับและสิ่งที่ต้องเสียไป และจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือการลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกนี้บุญคุณต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกแล้วต้องมีความจงรักภักดีและเต็มใจจะอุทิศตนในการทำงาน เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ

Mowday et al (Mowday et al, 1979 : 224-247 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 : 22) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนในการสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญก้าวหน้า เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยทำให้แสดง

ออกมาในรูปแบบการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรเสมอ

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนได้เข้าไปเป็นสมาชิก และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมทั้งอาจเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและรู้สึกว่าต้องทำงานตอบแทนตามความเหมาะสม เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มาวเดย์ พอร์เตอร์และสตีเยอร์ (Mowday Porter and Steers, 1982 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556 : 45-46) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-relater characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวม-กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556 : 46) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristic)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work characteristic)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 36) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) แบ่งเป็น

1.1 ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การฟังพาดำขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของบทบาทในองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย

1.2 ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน และการได้มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Skill)

3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)

4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-investment)

5. เงินบำนาญ (Pension)

6. สังคมสัมพันธ์ (Communication)

7. โอกาสในการหางานใหม่ (Alternatives)

8. บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment norm)

ISR (International Survey Research [ISR], 2004 อ้างถึงใน จิตติพร วิชิต, 2561 : 24)

อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) มี 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง กุญแจสำคัญของการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง องค์กรจะต้องเตรียม โปรแกรมสำหรับพนักงานและให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ

2. ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กร ในที่นี้ ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและ หัวหน้างาน

3. ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้า และบริการขององค์กรอื่นจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้า พนักงานจะถ่ายทอดภาพลักษณ์องค์กรอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานแต่ละคน

4) การให้อำนาจในการกระทำ และการตัดสินใจ (Empowerment) คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย มีความแตกต่างทางความคิด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความกลัวต่อการถูกตำหนิ จะทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มสิ่งใหม่

Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2011 อ้างถึงใน จิตติพร วิษัฒ, 2561 : 25-26)

ได้ปรับปรุงโครงสร้างโมเดลความผูกพันทุ่มเทของพนักงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. แบรินด์ (Brand) ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร บรรษัทภิบาล หรือความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Responsibility)

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ภาวะผู้นำระดับอาวุโส (Senior Leadership) และภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ (BU Leadership)

3. ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ โอกาสในอาชีพ (Career Opportunity) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ผลตอบแทน และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน

4. วิธีปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) ความหลากหลาย และการเข้าถึง (Diversity and Inclusion) โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน (Enabling Infrastructure) การบริหารความสามารถ และการคัดเลือกพนักงาน (Talent and Staffing)

5. ปัจจัยพื้นฐาน (The basics) ได้แก่ ผลประโยชน์ (Benefits) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) ความปลอดภัย (Safety) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (The Work) ได้แก่ ความร่วมมือ (Collaboration) การมอบอำนาจ หรืออำนาจการตัดสินใจ (Empowerment Autonomy) ลักษณะงาน (Work Task)

คันแฮม กรูบและคาสตานาดา (Dumham, Grube and Castaneda, 1994 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy) ความสำคัญของงาน (Task significance) เอกลักษณะของงาน (Task identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability) การรับรู้ถึงการมี

ส่วนร่วมในการบริหาร (Received participatory management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนเองมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับตน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization dependability) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory management) และยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง รวมถึงได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.3 ความหมายและแนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

Aon Hewitt's Model of Employee Engagement (Aon Hewitt, 2015) จากการศึกษาพบว่าตัวขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานเป็น 6 ด้าน ส่งผลจะออกมาเป็นความผูกพันในรูปแบบ 3 พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในรูป Say, Stay และ Strive (รูปภาพ 2.1) ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานที่ผูกพันกับองค์กรคิดและทำ ทั้งนี้ การพิจารณาความผูกพันพนักงานควรจะต้องแสดงออกมาทั้ง 3 สิ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าความเชื่อมโยงของบุคลากรที่ Say, Stay และ Strive จะเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความผูกพันของบุคลากร สามารถใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ และยังเป็นการคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ของธุรกิจที่สำคัญ

Say : Speak positively การพูดในแง่บวกขององค์กรกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานและลูกค้า

Stay : What to remain a member of organization ความยังอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Strive : Exert effort แรงแบบเต็มที่จากองค์กรเกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ



รูปภาพ 2.1 The Aon Hewitt Employee Engagement Model

Engagement	Content	Items in Aon Hewitt Operational Definition
	Speak positively about the organization to coworkers, potential employees, and customers	<ul style="list-style-type: none"> I would not hesitate to recommend this organization to a friend seeking employment Given the opportunity, I tell others great things about working here
	Have an intense sense of belonging and desire to be part of the organization	<ul style="list-style-type: none"> It would take a lot to get me to leave this organization I rarely think about leaving this organization to work somewhere else
	Are motivated and exert effort toward success in their job and for the company	<ul style="list-style-type: none"> This organization inspires me to do my best work every day This organization motivates me to contribute more than is normally required to complete my work

รูปภาพ 2.2 The Aon Hewitt Employee Engagement

ที่มา : รายงานการศึกษา Aon Hewitt’s Model of Employee Engagement

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบปัจจัยที่นำมาหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหลัก ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระยะเวลา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท เป็นต้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (อริชฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561) (เจมินี่ เจนอารีวงศ์, 2560) ระยะเวลาทำงานร่วมกับองค์กรที่นานกว่ามีผลต่อความผูกพันมากกว่า (Yogendra Bhattacharya, 2557) รวมทั้ง ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน ยิ่งระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้บริหารจะมีความผูกพันที่มากกว่า (ภูวดล บุญอ่ำ, 2558) ซึ่งขัดแย้งกับบางกรณีพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน (ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์, 2561) (สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560) และบางกรณีปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (V. Vijay Anand, 2554) (พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์, 2559)

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความชัดเจนในงาน และความท้าทายในงาน เป็นต้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (จิตติพร วิษิต, 2561) พนักงานยังให้ความสำคัญอันดับต้น ๆ กับเรื่องความท้าทายของงานและอิสระในการทำงานในเกณฑ์ที่สูงมาก รองลงมาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ (พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์, 2559) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Generation Y ยังให้ความสำคัญกับลักษณะงานเป็นอันดับแรก ในเรื่องความท้าทาย การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เป็นแรงจูงใจที่จะสร้างความสัมพันธ์ได้ (มณี เพชรเบญจกุล, 2557)

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (ลลิตา พรธพนาวลัย, 2560) (รัศมี ยังวิริยะกุล, 2560) ส่งผลในระดับสูง (สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560) และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (สายใจ นาคปั้น, 2558)

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (รัศมี ยังวิริยะกุล, 2560) สำหรับพนักงานด้านไอทีในองค์กรแห่งหนึ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาเป็นอันดับแรก (ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, 2556) รวมทั้ง การทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560) และสำหรับ Generation Y ยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับ 2 รองจากความท้าทายและโอกาสของงานที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป (มณี เพชรเบญจกุล, 2557)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่
ความสำเร็จของงาน องค์กรที่พึงพิงได้ และนโยบายการบริหาร เป็นต้น จากการศึกษาพบว่ามีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร (ภักฐิชา เมืองขวัญใจ, 2559) (แพรวดาว พงศาจารย์, 2559)



ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ลลิตา พรรณ พนาวลัย (2560)	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ปัจจัยด้านลักษณะงาน -ปัจจัยด้านประสบการณ์	พนักงานเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2543 ที่ทำงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ทุกด้านของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
2	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	รัศมี ยังวิริยะกุล (2560)	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ปัจจัยด้านลักษณะงาน -ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน -ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	พนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
3	การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันขององค์กรบริการให้บริกาารงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	จุลดาฉัด ฉวีสุข (2559)	- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร -ความชอบในงาน -โอกาสที่ได้รับ -คุณภาพชีวิต -สิ่งตอบแทนโดยรวม -แนวปฏิบัติขององค์กร	ด้านการบริหาร ระดับบริหาร ด้านพนักงานสายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เจ้าหน้าที่วิศวกรวางระบบและเครือข่าย เป็นต้น (สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 10 คน)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสำคัญมากอันดับแรก รองลงมาเป็นความชอบในงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
4	ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใน ส่วนของงานสารสนเทศ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์ (2556)		คนที่ทำงานด้าน IT มาไม่น้อย กว่า 5 ปี ที่ผูกพันที่จะทำงานที่ ใดที่หนึ่งนาน ๆ โดยไม่คิดจะ ย้ายหรือลาออก (สัมภาษณ์ 14 คน)	พนักงานให้ความสำคัญ อันดับ 1 เรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อันดับ 2 รายได้และผลตอบแทนที่ คุ้มค่า อันดับ 3 ความมั่นคงของบริษัทและ ความก้าวหน้าในอาชีพ
5	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงเหตุระหว่างปัจจัยคัดสรร ความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์การกลุ่ม อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	ปราโมช ธรรมกรณ์ (2559) – วารสารวิ นาการพระ จอมเกล้า พระนคร เหนือ ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 พ.ศ.- ศ.ศ. 2559		กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และ วิศวกรอาวุโส ด้าน อุตสาหกรรมท่องเที่ยว (5 คน) กลุ่มที่ 2 สันทนาการ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และวิศวกรอาวุโส ด้านอุตสาหกรรมเหล็ก (13 คน)	1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการ บริหารงาน การบริหารเกี่ยวกับงาน ระเบียบปฏิบัติขององค์กร และ บุคลากรในภาพรวมมีระดับการ ปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ด้านการ บริหารเกี่ยวกับ โอกาส คุณภาพชีวิต รางวัล และค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรในภาพรวมมีระดับการ ปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
				กลุ่มที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความ เป็นไป (336 คน)	2) ความผูกพันต่อองค์กรด้าน พฤติกรรม ที่ผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีระดับ การปฏิบัติงานระดับค่อนข้างมาก
6	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด	เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) – วารสารธุรกิจ ปริทัศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ม.ค.-มิ.ย. 2560	- ระดับคุณภาพชีวิต - ระดับความผูกพันต่อ องค์กร - ปัจจัยคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สยาม ฟิตติ้งส์ จำกัด (แบบสอบถาม 280 คน) - บริษัทผลิตข้อต่อท่อน้ำเหล็ก และทองเหลือง ข้อต่อประปา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดย รวมอยู่ระดับมาก และปัจจัยคุณภาพ ชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม
7	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ใน บริษัทรับเหมาสัญชาติไทย- ญี่ปุ่น	ดวงรัชนี พยัคฆนันท์ (2561)	- ปัจจัยส่วนบุคคล (ลักษณะงานและอายุงาน) - ปัจจัยเรื่องลักษณะงาน - ปัจจัยเรื่องความต้องการ	พนักงานของบริษัทรับเหมา สัญชาติไทย-ญี่ปุ่น ที่ ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่	พนักงานที่เป็นช่างและไม่ใช่ช่าง หรืออายุงานต่างกันมีปัจจัย ด้าน ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
				และที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานของบริษัท (250 คน)	ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมากและปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
8	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ จำกัด	สายใจ นาคปั้น (2558) – วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ใน	แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ แบบวัดประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานประจำในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ จำกัด จำนวน 321 คน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	- ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน และประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน - ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
		พระบรม ราชูปถัมภ์	แบบสอบถามความ คิดเห็นในแนวทางในการ เสริมสร้างความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อ องค์กร		งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มี ความผูกพันอยู่ในระดับมาก - ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ จากการปฏิบัติงานกับความผูกต่อ องค์กร พบว่า มีความผูกพันอยู่ใน ระดับปานกลาง ทักสนคิดต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร มีความผูกพัน อยู่ในระดับมาก
9	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสาย ปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้ เทคนิคไม่ทำลาย	ธนภัสนันท์ จิตรพรกุล วสิน (2561)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยระดับบุคคล - ปัจจัยระดับองค์กร	พนักงานสายปฏิบัติการของ บริษัท ไทย เอ็นดีที จำกัด (มหาชน) (สัมภาษณ์ 40 คน)	- ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพัน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ งาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อ องค์กร และการจัดการอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสมกับการทำงาน และ พบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานในระดับองค์กร คือ สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ ปลอดภัย

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					<p>การสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร</p> <p>- ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันเชิงลบ คือ ความเหมาะสมของงาน และการควบคุมงาน ค่าตอบแทน และระดับความท้าทายในงาน</p>
10	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน 	พนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ - ส่วนด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					และภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
11	ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน	อิงอร ตันพันธ์ (2558) - วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558	- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ - ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร - ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันจำนวน 33 แห่ง จำนวน 454 คน กำหนดใช้อัตราส่วนเท่า ๆ กันในทุกโรงงาน	ด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับด้าน โอกาส ความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรแบ่งเป็นด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กร

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					ด้านพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	แพรวดาว พงศาจารุ (2559)	ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ทัศนคติ ที่มีต่อเพื่อน	พนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 หรือมีอายุ 16-34 ปี ในปี พ.ศ. 2559 ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (116 คน)	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปัจจัยด้านความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			ร่วมงาน และลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการ แสดงความ คิดเห็น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ พึ่งพิงได้ ทศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน ทั้งหมด รวมกัน		ปัจจัยทุกด้านทั้งหมดรวมกันรวม 6 ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์ เชิง บวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
13	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความ ผูกพันองค์กรสำหรับพนักงาน ระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ)	ธัญพัทธ์ บัวเข็ม (2560)	- ปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน - ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) - ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor)	บุคลากรธุรกิจบริการ กลุ่ม บริษัทกำจัดแมลงและสัตว์ รบกวนแห่งหนึ่ง 50 คน	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน องค์กร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดย 5 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
14	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	กรวิภา วรรณแสง (2560)	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำคัญของงาน - ลักษณะของงาน - ความก้าวหน้าในงาน - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - การมีส่วนร่วมต่อองค์กร - การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร-ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร - ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 	พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย (187 คน)	ลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ (Correlation) และยังพบปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
15	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	จิตติพร วิษัฒ (2561)	- ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร - ปัจจัยด้านลักษณะงาน	พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายหรือพนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2542 จำนวน 160 คน (แบบสอบถาม)	- ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนา และก้าวหน้าในงาน) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร
16	การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก	พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์ (2559)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก จำนวน 156 คน (แบบสอบถาม)	พนักงานให้ความสำคัญเรื่องความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก รองลงมาคือเรื่อง โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
17	ปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Generation Y	มณีเพชรเบญจกุล (2557)	การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความผูกพัน	ในกลุ่ม Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ.2523-2543 ที่มีอายุนานต่ำกว่า 3 ปี และกำลังต้องการเปลี่ยนงาน ที่อาศัยใน	กลุ่มแรงงาน Generation Y ให้ความสำคัญกับลักษณะงานมาเป็นอันดับแรก งานที่มีความท้าทาย เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>ต่อองค์กรของกลุ่ม Generation Y</p> <p>การสัมภาษณ์เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานของกลุ่ม Generation Y สอดคล้องกับทฤษฎี Maslow Theory หรือไม่</p>	<p>จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดย</p> <p>การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In Depth Interview) จำนวน 13 คน</p>	<p>จะสร้างแรงจูงใจและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>อันดับรองลงมาเป็นเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กร ถ้าไม่สามารถเข้ากับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานได้ ก็สามารถที่จะลาออกทันที อันดับที่สามคือ เรื่องรายได้ มักจะกำหนดเงินเดือนให้ตัวเองในอัตราที่สูง แต่ถ้าได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง แต่ต้องเบียดเบียนเวลาส่วนตัว ก็ยินดีที่จะรับเงินเดือนที่น้อยลง เพื่อมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น ส่วนปัจจัยอื่นที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, สวัสดิการต่าง ๆ โครงสร้างองค์กร และอื่น ๆ</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
18	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	สาวิตรี คุณวัฒน์ บัณฑิต (2560)	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน	พนักงานธนาคาร เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน	ด้านความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
19	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด	โชติกา วานิชย์โร จรรย์รัตน์ (2557)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 184 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					<p>ในด้านอายุ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p> <p>- ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความสำคัญของงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านของทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่มีต่อองค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
20	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท ซากูระ โปรดัคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	ธเนศ เนตรภิญโญ (2559)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านทัศนคติ	พนักงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท ซากูระ โปรดัคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (112 คน-แบบสอบถาม)	- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของหลายฝ่าย และระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ กระบวนการทำงานมีระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจน - ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ปัญหาขององค์กรเป็นของพนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือกันช่วยแก้ไข และระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					- ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ พนักงานให้ความสำคัญมาก ที่สุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหาเรื่องส่วนตัว เพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ คำแนะนำได้
21	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของลูกจ้างจ้างเหมา บริการการไฟฟ้าผลิตแห่ง ประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง	อริสร เพชรานนท์ (2560)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ การ ไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัด ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง จำนวน 162 คน (แบบสอบถาม)	ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความ มั่นคงในการทำงาน โอกาส ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมใน การบริหาร งานที่รับผิดชอบ และ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					ผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการเท่านั้น
22	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ความรู้สึกที่มีต่องาน และองค์กร	พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง สาขาสำนักงานใหญ่ จำนวน 209 คน	- เพศ อายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ - ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ - ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
23	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของทีมของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	พิมพ์พิสุทธิ ตั้งฤกษ์วราสกุล (2560)	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะส่วนบุคคล - ภาวะผู้นำ (เชิงปฏิรูป) - ผลการดำเนินงาน - วิธีปฏิบัติขององค์กร - ปัจจัยพื้นฐาน - ปัจจัยเกี่ยวกับงาน 	พนักงานธนาคารกลุ่มเงิน เนอเรชั่นวายที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 39 ปี จำนวน 387 คน (แบบสอบถาม)	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสาร การเรียนรู้ และพัฒนา และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำระดับอาวุโส และระดับการศึกษา

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ
24	พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก	นิลวรรณ ประเทกกัน และนภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ (2561) - วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561	- ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน - พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	พนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 368 คน (แบบสอบถาม)	ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามลำดับ
25	ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง	อรพรรณ เกรือเป็น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2556)-วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี ปีที่ 29	- ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 281 คน (แบบสอบถาม)	- ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะซื่อสัตย์รักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมี

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
		ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556	- ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ได้รับจาก การทำงาน - การรับรู้วัฒนธรรม องค์กร		ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพแตกต่างกัน - ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะ ขององค์กรด้านประสิทธิภาพในการ ทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ
26	การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้า พนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)	พลภพ ทอง ฟู (2556) - Veridian E- Journal, SU Vol.6 No. 1 January – April 2013	- อีสาระในการทำงาน - ความหลากหลายของ งาน - ความก้าวหน้าในการ ทำงาน - ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่ง ระดับชำนาญงาน สังกัด กรมการขนส่งทางบก ที่ ปฏิบัติงานอยู่ในราชการ ส่วนกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ได้แก่ อีสาระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรฟังฟังได้

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร - ความรู้สึกว่าองค์กรฟังฟังได้ 	จำนวน 252 คน (แบบสอบถาม)	
27	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร	ภูวคล บุญอ่ำ (2558) – วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ม.ค. – มิ.ย. 2558	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านลักษณะชีวสังคม - ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร 	พนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร 400 (แบบสอบถาม)	พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับบริหารจะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อลักษณะงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน นโยบายและลักษณะการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น
28	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ภักฐิษา เมืองขวัญใจ (2559)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน - ปัจจัยเชิงใจ 	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายกลุ่มธุรกิจ จำนวน 53 คน (สัมภาษณ์)	5 ลำดับแรกที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลคิดว่า ส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน คือ 1. ด้านความก้าวหน้า 2. ด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			- ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene)		3. ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา 4. ด้านความสำเร็จของงาน และ 5. คือ ด้านนโยบายการบริหาร
29	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่	เจมินี่ เจนอาริงส์ (2560)	- ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	พนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ 180 ชุด	- ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทและ รายได้ต่อเดือน - ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กรและ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					ทัศนคติต่อองค์กร ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุดคือด้านการบังคับบัญชา
30	Employee engagement in the shipping industry: a study of engagement among Indian officers	Yogendra Bhattacharya (2557)		Indian seagoing officers	ระดับความผูกพันขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งกับบริษัท โดยพนักงานระดับอาวุโสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันจะคล้าย ๆ กับอุตสาหกรรมอื่นแต่ระดับความผูกพันที่พบต่ำกว่า
31	Employee Engagement: A Research Study with Special Reference to Rane Engine Valve Ltd. (Plant – I), Chennai, India	V. Vijay Anand (2554)		Rane Engine Valve Limited Plant I, Chennai	76% ของพนักงานที่มีผูกพันมากกว่า 70% มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างตัวแปรของความผูกพันกับทုံเมเทเพื่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรของความผูกพันและความตั้งใจ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
					ที่จะคงอยู่ โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
32	The relationship between strategic alignment, meaningful work, and employee engagement	Stringer, Chelle (2007)		160 คน (แบบสอบถาม)	ความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญระหว่าง Strategic alignment ร่วมกับความหมายของการทำงาน (Meaningful work) มีความสัมพันธ์ที่มากกว่าความผูกพัน มากกว่าการอยู่อย่างอิสระเพียงปัจจัยเดียว Strategic alignment จะพยากรณ์ความหมายของการทำงาน (Meaningful work) และ ความหมายของการทำงานจะพยากรณ์ความผูกพัน
33	ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ	อุทุมพร รุ่งเรือง	- ด้านระบบผลตอบแทน - ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	พนักงานประจำของบริษัท อุตสาหกรรมแปรรูป โครงสร้างเหล็ก (405 คน)	- ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

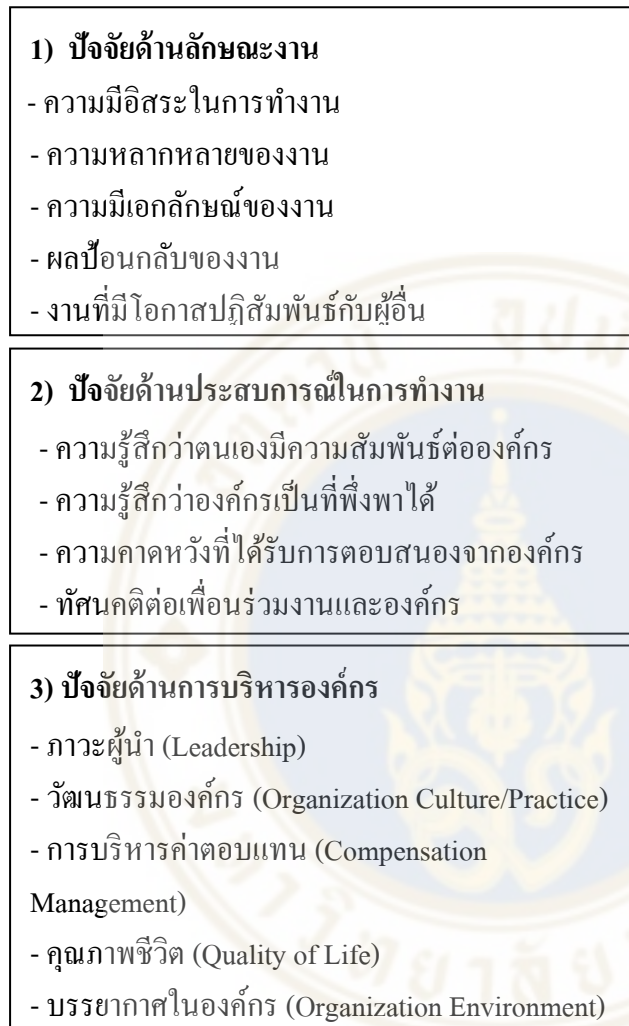
ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	พนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก		<ul style="list-style-type: none"> - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ด้านความมั่นคงในการทำงาน - ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 		<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
34	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	จิตติมา หลักทอง (2557)	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น 	พนักงานทุกระดับในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (368 คน)	<ul style="list-style-type: none"> รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

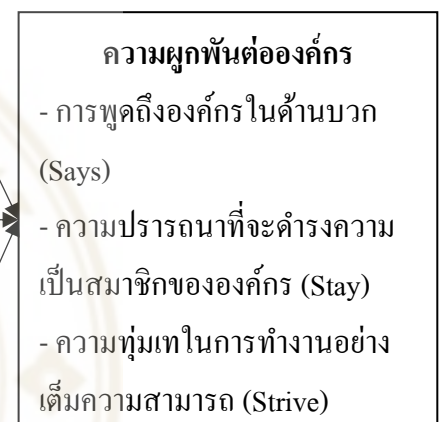
ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>- ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</p>		

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปร



2.6 สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

- สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 7 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 8 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต
- สมมติฐานที่ 9 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

สมมติฐานที่ 10 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

สมมติฐานที่ 11 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

สมมติฐานที่ 12 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

สมมติฐานที่ 13 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

สมมติฐานที่ 14 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

สมมติฐานที่ 15 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม (ส่วนวิจัยและพัฒนาสถาบันดำรงราชานุภาพ, 2554 อ้างถึงใน ลลิตา, 2560) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม งานวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เน้นข้อมูลเชิงตัวเลขและใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผล (ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ บุญธรรม กิจปริดา บริสุทธิ์, 2549 อ้างถึงใน ลลิตา, 2560)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร คือ วิศวกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณที่ไม่ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนตามสูตรของ W.G.cochran (W.G. Cochran, 1953; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) กำหนดประชากรที่จะสุ่มที่ร้อยละ 20 ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ต้องการสุ่ม

Z = ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

d = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้

$$= \frac{0.20(1-0.20)1.96^2}{0.05^2} = 245 \text{ คน}$$

ดังนั้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 245 คน โดยเลือกเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหลักเกณฑ์ กล่าวคือเลือกใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้ประชากรที่สนใจศึกษา (สำนักนโยบายและวิชาการทางสถิติ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ, ไม่ระบุปีที่พิมพ์)

3.3 แหล่งข้อมูลและเครื่องมือเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากเจ้าของข้อมูล (ดร.เอกนถน บางท่าไม้, 2554) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ ข้อมูลมาจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีผู้รวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ไว้เรียบร้อยแล้ว (ดร.เอกนถน บางท่าไม้, 2554) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้างานวิจัย เอกสาร บทความ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถาม ที่ใช้ในงานวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส และประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 : สอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของ ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
2. ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ผลป้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 : สอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของ ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) จำนวน 13 ข้อประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 3 ข้อ
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ

4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านบริหารองค์กร อ้างอิงจากงานวิจัยของ จิตติพร วิษัฒ (2561) จำนวน 18 ข้อประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) จำนวน 3 ข้อ
2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) จำนวน 3 ข้อ
3. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) จำนวน 3 ข้อ
4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) จำนวน 3 ข้อ
5. บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) จำนวน 3 ข้อ
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 5 : สอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากงานวิจัยของจิตติพร วิษัฒ (2561) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) จำนวน 5 ข้อ
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) จำนวน 5 ข้อ
3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 -5 ของแบบสอบถาม เป็นลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก	ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉย ๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาความสอดคล้องของคำถามในแต่ละปัจจัยและความสอดคล้องของตัวแปรที่ได้ตั้งไว้ข้างต้น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ซึ่งหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach

หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) โดยข้อมูลจากแบบสอบถามแต่ละชุด จะมีความน่าเชื่อถือต่อเมื่อมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จากการทดสอบ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Coefficient Alpha (α) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha - α)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.818
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.902
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	0.930
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.932

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านบริหารองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 หมายถึง แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

ทั้งนี้ คำถามงานวิจัยสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน อ้างอิงจากงานวิจัยของลลิตา พรธพนาวลัย (2560) และคำถามงานวิจัยด้านการบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอ้างอิงจากงานวิจัยของจิตติพร วิฑิต (2561)

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล (รัศมี ยังสิริยะกุล, 2560)

การเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และใช้ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง
4. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach
5. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่วิศวกรที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และได้มีการ

อธิบายถึงรายละเอียดของแบบสอบถาม และชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

6. รับแบบสอบถามกลับคืน และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
7. นำแบบสอบถามมาบันทึก กำหนดตัวแปรและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
8. ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packet for The Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดเมนการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (รัศมี ยังสิริระกุล, 2560)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เฉย ๆ

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และนำมาวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ยโดยหาอันตรภาคชั้นสำหรับการแปลผล ดังนี้

สูตรหาอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น (Best 1978, 169-175 อ้างถึงใน รัศมี ยังสิริระกุล, 2560)

1.00 - 2.33	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่ดี
2.34 – 3.67	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี
3.68 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก

3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์แปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยาวานิชย์ บัญชา.2544: 437 อ้างถึงใน รัศมิ ยังสิริยะกุล, 2560) คือ

r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หรือไม่สัมพันธ์กัน สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 72 อ้างถึงใน รัศมิ ยังสิริยะกุล, 2560) (สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560)

$|r| = 0.71 - 1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

$|r| = 0.31 - 0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

$|r| = 0.01 - 0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ถ้า $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นอิสระ 2 กลุ่ม (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการถดถอย (จิตติพร วิชิต, 2561) เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งช่วยให้การอธิบายมีความถูกต้องมากขึ้น โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับตัวแปรตามนิยมใช้สัญลักษณ์ Y และตัวแปรอิสระนิยมใช้สัญลักษณ์ X (สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560)

$$\text{สมการพยากรณ์ } Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + \dots + (B_kX_k)$$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต” ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 252 คน งานวิจัยนี้จะแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทอุตสาหกรรมผลิตที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบัญชีด้านลักษณะงานที่ทำของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิต ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็นต่อบัญชีด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคิดเห็นต่อบัญชีด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเห็นต่อบัญชีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x} : ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D : ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r : ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

Sig : ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 : สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	147	58.30
เพศหญิง	105	41.70
รวม	252	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	12	4.80
25 – 35 ปี	177	70.20
36 – 46 ปี	51	20.20
46 ปีขึ้นไป	12	4.80
รวม	252	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	57.10
ปริญญาโท	99	39.30
ปริญญาเอก	9	3.60
รวม	252	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อมูลบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	7.10
1 – 5 ปี	72	28.60
6 - 10 ปี	87	34.50
11 – 15 ปี	45	17.90
15 ปีขึ้นไป	30	11.90
รวม	252	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 25,000 บาท	15	6.00
25,001 – 50,000 บาท	129	51.20
50,001 – 75,000 บาท	57	22.60
มากกว่า 75,000 บาท	51	20.20
รวม	252	100.00
สถานภาพ		
โสด	186	73.80
สมรส	66	26.20
หย่าร้าง	-	-
รวม	252	100.00
ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน		
เหล็ก	66	26.2
โลหะอื่น ๆ (นอกเหนือจากเหล็ก)	39	15.5
ยานยนต์	42	16.7
พลาสติก	18	7.1
ชิ้นส่วนนาฬิกา/อิเล็กทรอนิกส์	27	10.7
เคมี/ปิโตรเลียม	15	6.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อมูลบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บรรจุกิจภัณฑ์/อากาศยาน/วัสดุก่อสร้าง	15	6.0
ไฟฟ้า/พลังงานทางเลือก	12	4.8
ยาง/กระดาษ	12	4.8
อาหาร	6	2.4
รวม	252	100.00

เพศ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 252 คน คิดเป็นเพศชาย 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 และเพศหญิง 105 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 36 – 46 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ทั้งสองกลุ่มมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มละ 12 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.80 สำหรับแต่ละกลุ่มอายุ

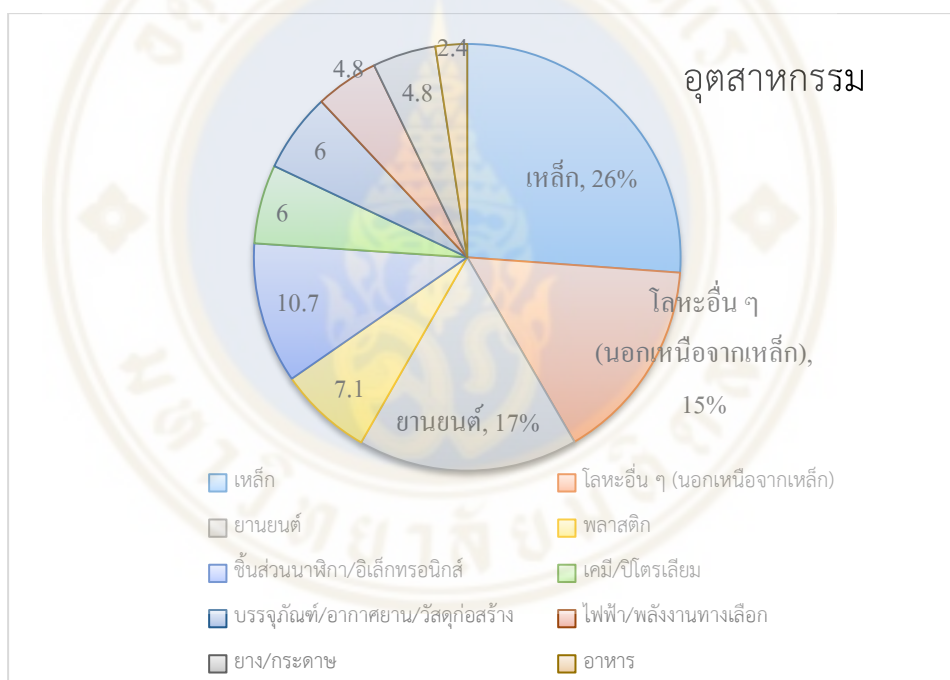
ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และปริญญาเอกจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

อายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมามีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ลำดับถัดมา กลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 – 50,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมามีรายได้ 50,001 – 75,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 มีรายได้มากกว่า 75,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และมีรายได้น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และสมรสจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20

ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ใน อุตสาหกรรมเหล็กจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์และ โลหะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเหล็กจำนวน 42 คนและ 39 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 16.70 และ 15.50 ตามลำดับ ลำดับถัดมาเป็นอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนนาฬิกา/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 อุตสาหกรรมพลาสติก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 อุตสาหกรรม เคมี/ปิโตรเลียม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์/อากาศยาน/วัสดุ ก่อสร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 อุตสาหกรรมไฟฟ้า/พลังงานทางเลือก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 อุตสาหกรรมยาง/กระดาษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และอุตสาหกรรม อาหารจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 (เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางอุตสาหกรรมมีจำนวน น้อย จึงจัดกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกันได้ไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน)



รูปภาพ 4.1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการบริหารองค์กร

ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำของ วิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็น

ต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน			
ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	3.81	0.780	สูง
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.96	0.780	สูง
หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.24	0.948	ปานกลาง
รวม	3.67	0.573	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	4.29	0.701	สูง
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	4.10	0.827	สูง
ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.00	0.674	สูง
รวม	4.13	0.557	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			
ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.37	0.912	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	3.57	0.879	ปานกลาง
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม	3.05	0.900	ปานกลาง
รวม	3.33	0.645	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน			
ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	3.92	0.641	สูง
ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.85	0.524	สูง
รวม	3.88	0.493	สูง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.12	0.853	สูง
จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	4.44	0.662	สูง
งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร	4.04	0.959	สูง
รวม	4.198	0.656	สูง
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	3.84	0.380	สูง

จากตาราง 4.2 พบว่าภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.380 เมื่อแปลผลแล้วจะอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

ความมีอิสระในการทำงาน ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง และท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อยู่ใน

ระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 และ 3.96 ตามลำดับ รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง

ความหลากหลายของงาน ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูง สำหรับหัวข้องานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความท้าทาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ความมีเอกลักษณ์ของงาน ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหัวข้องานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ผลป้อนกลับของงาน ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูงได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.198 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกได้แก่หัวข้อจากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาได้แก่ การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และงานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร			
ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.86	0.640	สูง
ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	4.12	0.626	สูง

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.87	0.705	สูง
ภาพรวมความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.95	0.519	สูง
ภาพรวมความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้			
องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	3.26	0.805	ปานกลาง
ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	3.79	0.819	สูง
ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.765	ปานกลาง
ภาพรวมความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.57	0.603	ปานกลาง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร			
ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.52	0.881	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.63	0.912	ปานกลาง
ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.80	0.912	สูง
ภาพรวมความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.65	0.823	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			
เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	4.08	0.562	สูง
เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ	3.71	0.782	สูง
ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	4.02	0.691	สูง

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	3.85	0.765	สูง
ภาพรวมทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.92	0.554	สูง
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.78	0.493	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.493 เมื่อแปลผลแล้วจะอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่มีผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาได้แก่ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่หัวข้อเมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาลให้ท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำ (Leadership)			
ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	3.58	1.016	ปานกลาง
ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.54	0.995	ปานกลาง
ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	3.65	0.908	ปานกลาง
ภาพรวมด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.59	0.889	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)			
องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.69	1.060	สูง
องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.63	0.938	ปานกลาง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและสร้างให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	3.62	0.977	ปานกลาง
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	3.65	0.915	ปานกลาง
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)			
องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.50	0.959	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.50	0.947	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	3.67	0.970	ปานกลาง
ภาพรวมการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	3.56	0.849	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)			
องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	3.95	0.802	สูง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.921	ปานกลาง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)	3.26	1.084	ปานกลาง
ภาพรวมคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	3.62	0.783	ปานกลาง
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)			
องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	3.60	0.805	ปานกลาง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.92	0.695	สูง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น	3.77	0.747	สูง
ภาพรวมบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	3.76	0.624	สูง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน			
องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	3.76	0.869	สูง
องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.60	0.876	ปานกลาง
ภาพรวมโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.68	0.813	สูง
รวมด้านการบริหารองค์กร	3.64	0.644	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาพรวมความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.644 เมื่อแปลผลแล้วจะอยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่หัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่ผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและซื่อตรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

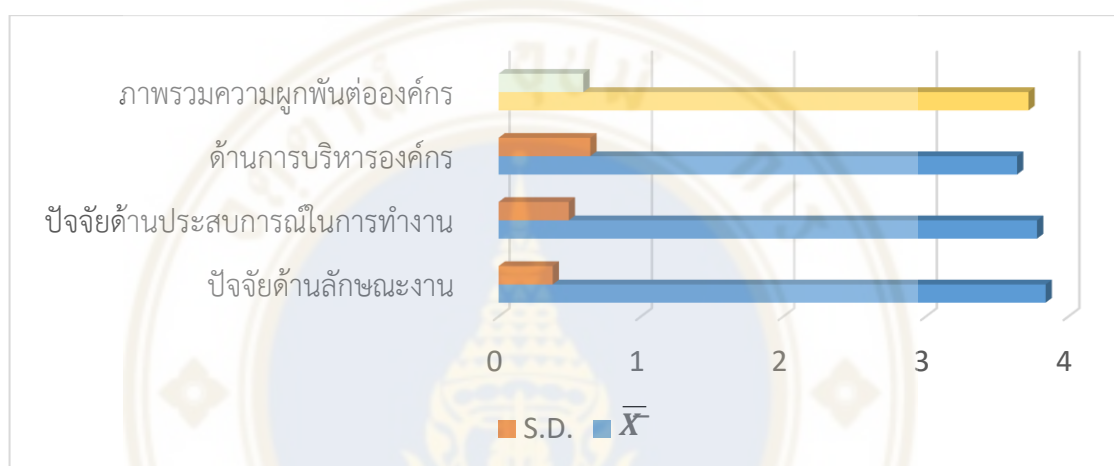
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่หัวข้อ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันที่ 3.50

ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่ผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และองค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข (Work life balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่ผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาได้แก่ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.77 และมีผลออกมาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีหัวข้อที่ผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60



รูปภาพ 4.2 สรุปผลความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)			
ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	3.90	0.783	สูง
ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	3.73	0.778	สูง

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

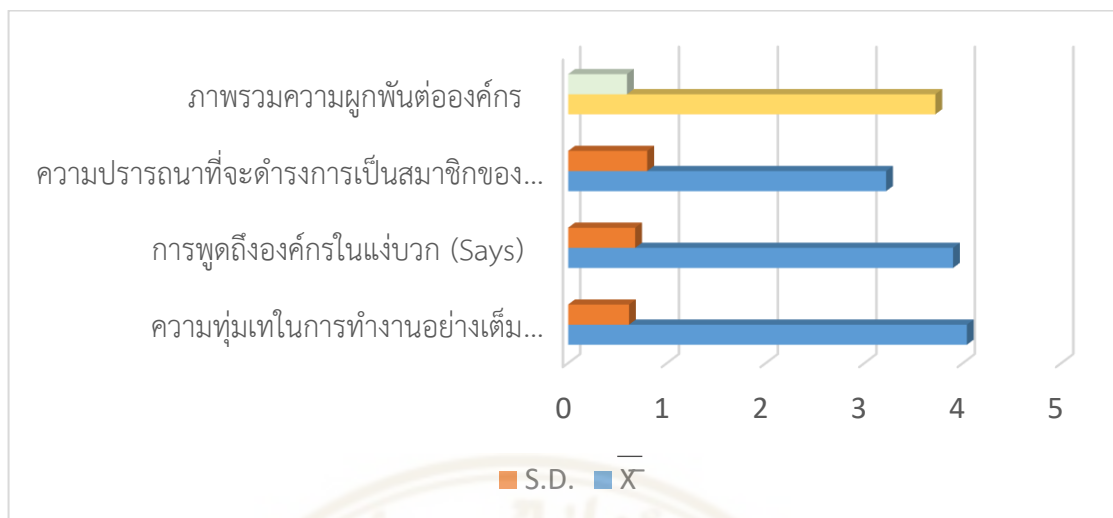
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	3.93	0.754	สูง
ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	3.83	0.755	สูง
ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี	4.11	0.742	สูง
ภาพรวมการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)	3.90	0.678	สูง
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)			
ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	3.57	0.822	ปานกลาง
ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	3.64	0.870	ปานกลาง
ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า	2.65	1.120	ปานกลาง
ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	2.68	1.138	ปานกลาง
ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.905	ปานกลาง
ภาพรวมความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	3.22	0.800	ปานกลาง
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)			
ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.11	0.719	สูง
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	4.10	0.719	สูง
ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	4.08	0.622	สูง
ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	3.94	0.823	สูง
ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ	3.96	0.810	สูง
ภาพรวมความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	4.04	0.616	สูง
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.72	0.595	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาพรวมความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.595 เมื่อแปลผลแล้วจะอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่หัวข้อ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ท่านมีความซื่อสัตย์และอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านจะถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริงและท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันที่ 3.57 ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกหัวข้อมีผลออกมาอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาได้แก่ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94



รูปภาพ 4.3 สรุปผลระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความแปรปรวนและวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรและข้อมูลส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อ องค์กร	Test of Homogeneity of Variances				Welch			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
เพศ	8.314	1	250	0.004	0.863	1	249.274	0.354
อายุ	2.426	3	248	0.066	8.289	3	27.913	0.000
การศึกษา	2.840	2	249	0.060	2.739	2	21.281	0.087
อายุงาน	4.412	4	247	0.002	7.644	4	78.956	0.000
เงินเดือน	4.882	3	248	0.003	5.056	3	53.841	0.004
สถานภาพ	2.187	1	250	0.140	2.867	1	127.081	0.093
อุตสาหกรรม	3.450	9	242	0.001	18.569	9	63.358	0.000

1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ต่าง
กันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ เพศที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ เพศที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของเพศที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น จะพิจารณาค่าในตาราง Welch เพิ่มเติม พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.354 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายถึง จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ อายุที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านเพศและความผูกพัน

ANOVA (เพศ)					
ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.279	1	.279	.787	.376
Within Groups	88.614	250	.354		
Total	88.893	251			

H_1 คือ อายุที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของอายุที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะพิจารณาค่าในตาราง Anova เพิ่มเติมตามตารางที่ 4.8 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ อายุที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านอายุและความผูกพัน

ANOVA (อายุ)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.998	3	3.333	10.476	.000
Within Groups	78.894	248	.318		
Total	88.893	251			

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะพิจารณาค่าในตาราง Anova เพิ่มเติมตามตารางที่ 4.9 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านระดับการศึกษาและความผูกพัน

ANOVA (ระดับการศึกษา)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.373	2	1.186	3.415	.034
Within Groups	86.520	249	.347		
Total	88.893	251			

4. อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ อายุการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ อายุการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น จะพิจารณาค่าในตาราง Welch เพิ่มเติม พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คืออายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านอายุการทำงานและความผูกพัน

ANOVA (อายุการทำงาน)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.749	4	2.687	8.494	.000
Within Groups	78.143	247	.316		
Total	88.893	251			

5. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้น พิจารณาค่าในตาราง Welch เพิ่มเติม พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านรายได้ต่อเดือนและความผูกพัน

ANOVA (รายได้ต่อเดือน)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.615	3	2.205	6.647	.000
Within Groups	82.277	248	.332		
Total	88.893	251			

6. สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นสมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ สถานภาพแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ สถานภาพที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig

มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จะพิจารณาค่าในตาราง Anova เพิ่มเติมตามตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือ สถานภาพแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านสถานภาพและความผูกพัน

ANOVA (สถานภาพ)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.905	1	.905	2.570	.110
Within Groups	87.988	250	.352		
Total	88.893	251			

7. อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่สมมติฐาน ดังนี้

H_0 คือ อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ One-Way Anova ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และมีการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene statistic ซึ่งมีสมมติฐาน คือ

H_0 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ทดสอบความแปรปรวนของอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น พิจารณาค่าในตาราง Welch เพิ่มเติม พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คืออุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าตาราง ANOVA ของตัวแปรด้านอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานและความผูกพัน

ANOVA (อุตสาหกรรม)

ความผูกพัน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16.146	9	1.794	5.968	.000
Within Groups	72.747	242	.301		
Total	88.893	251			

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน				
ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	0.401**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านลักษณะงาน
ที่ทำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	0.368**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	- 0.77	0.226	สูง	ทิศตรงกัน ข้าม
ภาพรวมความมีอิสระในการทำงาน	0.307**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน				
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	0.400**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	0.527**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	0.528**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมความหลากหลายของงาน	0.642**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน				
ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	0.062	0.331	ต่ำ	ทิศ เดียวกัน
งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	0.346**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม	0.352**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านลักษณะงาน
ที่ทำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาพรวมความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.350**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ผลป้อนกลับของงาน				
ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็น ของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้า	0.442**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงาน ที่ท่านปฏิบัติ	0.390**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมผลป้อนกลับของงาน	0.495**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	0.375**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	0.247**	0.000	ต่ำ	ทิศ เดียวกัน
งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคน อื่นภายนอกองค์กร	0.308**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.396**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.666**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน

** Correlation มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ
โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่ามีค่า Sig (2 tailed)

เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.666 ดังนั้นตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าเมื่อระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเพิ่มขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.307 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน (ด้านลักษณะงานที่ทำ) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.401 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือหัวข้อหัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ -0.77 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ด้านความหลากหลายของงาน มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ **0.642**

ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าเมื่อปัจจัยความหลากหลายของงาน (ด้านลักษณะงานที่ทำ) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้องานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้องานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีความท้าทาย มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานมีความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.527 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานมีความท้าทายมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.528 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะ

สำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.350 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยความมีเอกลักษณ์ของงาน (ด้านลักษณะงานที่ทำ) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.331 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือหัวข้อท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.062 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตลดลงในระดับต่ำ

งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้องานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.346 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้องานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.352 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือผลป้อนกลับของงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.495 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าเมื่อปัจจัยผลป้อนกลับของงาน (ด้านลักษณะงานที่ทำ) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.442 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าเมื่อปัจจัยงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ด้านลักษณะงานที่ทำ) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อการทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.375 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อการทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อจากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.247 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อหัวข้อจากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้องานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้องานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้าน ปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร				
ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	0.503**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	0.297**	0.000	ต่ำ	ทิศ เดียวกัน
หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่าน เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	0.593**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	0.594**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลาย ปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	0.536**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	0.199**	0.002	ต่ำ	ทิศ เดียวกัน
ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอใน การทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	0.542**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.558**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน ในองค์กรแห่งนี้	0.674**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจาก การทำงานและความสามารถของท่าน	0.677**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้าน ปัจจัยด้าน
 ประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	0.652**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.731**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	0.489**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคให้ท่านเสมอ	0.545**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	0.355**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	0.482**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.594**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.789**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน

** Correlation มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่ามีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่

ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่าเมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ด้านประสบการณ์ในการทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.503 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.297 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อหัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.593 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อหัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (ด้านประสบการณ์ในการทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัวมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อหัวข้อตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.731 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อปัจจัยความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ด้านประสบการณ์ในการทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.674 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ

0.677 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่านมีค่าเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.652 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรม การผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปาน กลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ด้านประสบการณ์ในการ ทำงาน) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาหัวข้อ มีรายละเอียดดังนี้

เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ ฐานรอง (H_1) คือหัวข้อเมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ เป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมี นัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อเมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ เป็นอย่างดี มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.545 ดังนั้นตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดีมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.355 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดีมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.482 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำ (Leadership)				
ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	0.526**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	0.642**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	0.580**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมภาวะผู้นำ (Leadership)	0.638**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)				
องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	0.561**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	0.614**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	0.576**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	0.631**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)				
องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	0.424**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	0.455**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	0.381**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	0.474**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)				
องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	0.445*	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	0.536**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข (Work life balance)	0.460**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
ภาพรวมคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	0.574**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)				
องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	0.392**	0.000	ปานกลาง	ทิศ เดียวกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	0.519**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น	0.476**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	0.551**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน				
องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	0.479**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	0.594**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.576**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
รวมด้านการบริหารองค์กร	0.727**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน

** Correlation มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตพบว่ามีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.727 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่าเมื่อปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.638 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.526 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้

คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.580 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Culture) (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.561 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.614 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงานมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.576 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงานมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.424 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง

เหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.455 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.381 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.574 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยคุณภาพชีวิต (Quality of Life) (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.445 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทาง

ที่ดี มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.551 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.392 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.519 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความเป็นอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความเป็นอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความเป็นอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

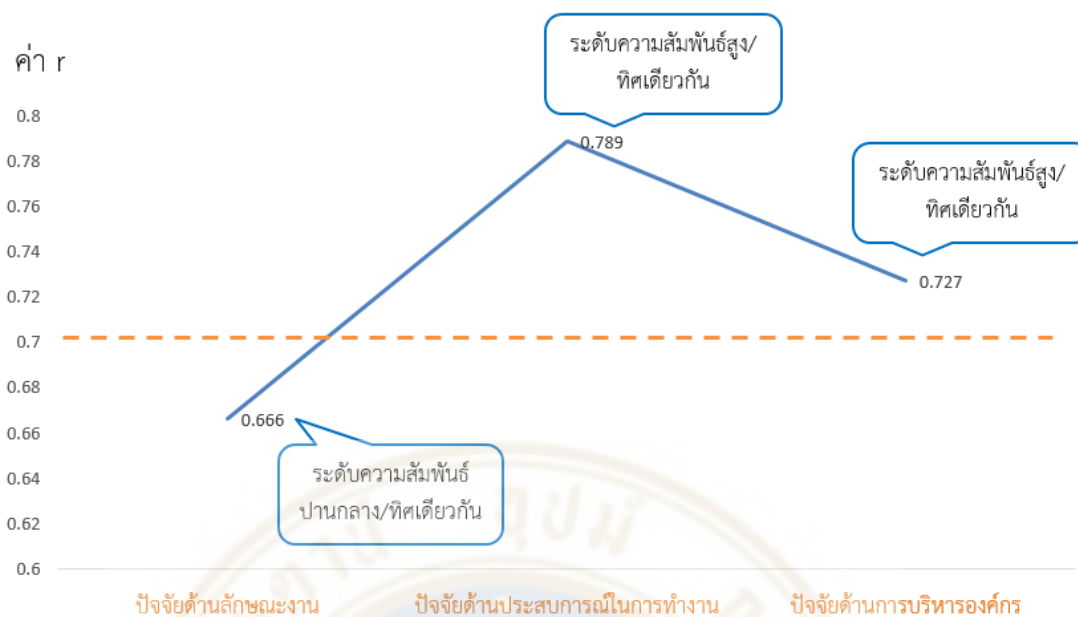
ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีผลการวิเคราะห์ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.576 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อปัจจัยโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน (ด้านปัจจัยด้านการบริหารองค์กร) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อมีรายละเอียดดังนี้

องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.479 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือหัวข้อองค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 ดังนั้น ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อหัวข้อองค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานมีค่าเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 สรุปผลความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะงาน
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ปัจจัย	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
รวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.666**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความมีอิสระในการทำงาน	0.307**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความหลากหลายของงาน	0.642**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.350**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมผลป้อนกลับของงาน	0.495**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.396**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.789**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.594**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.558**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.731**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.594**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
รวมด้านการบริหารองค์กร	0.727**	0.000	สูง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมภาวะผู้นำ (Leadership)	0.638**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	0.631**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	0.474**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	0.574**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	0.551**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน
ภาพรวมโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.576**	0.000	ปานกลาง	ทิศเดียวกัน



รูปภาพ 4.4 แสดงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตาม Multiple Regression Model ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.520	.41259	1.723

a. Predictors: (Constant), สัมพันธ์ลักษณะงาน, อิสรุกลักษณะงาน, เอกลักษณะลักษณะงาน, หลากหลายลักษณะงาน, ผลป้อนกลับลักษณะงาน

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.19 ตาราง Anova ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.058	5	9.412	55.287	.000 ^a
Residual	41.877	246	.170		
Total	88.935	251			

a. Predictors: (Constant), สัมพันธลักษณะงาน, อิสรระลักษณะงาน, เอกลักษณะลักษณะงาน, หลากหลายลักษณะงาน, ผลป้อนกลับลักษณะงาน

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.20 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.480	.272		-1.766	.079
ความมีอิสระในการทำงาน	.020	.051	.019	.394	.694
ความหลากหลายของงาน	.520	.055	.487	9.472	.000
ความมีเอกลักษณะของงาน	.127	.043	.138	2.950	.003
ผลป้อนกลับของงาน	.200	.063	.166	3.171	.002
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.186	.044	.205	4.253	.000

a. Dependent Variable : ความผูกพัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

หาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ มี 4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (X_1) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 9.472 ความมีเอกลักษณะของงาน (X_2) มีค่า Sig ที่ 0.003 และค่า t ที่ 2.950 ผลป้อนกลับของงาน (X_3) มีค่า Sig ที่ 0.002 และ

ค่า t ที่ 3.171 และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_4) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 4.253 มีค่านัยสำคัญ (Sig) น้อยกว่า 0.05 มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.520, 0.127, 0.200 และ 0.186 ตามลำดับ สร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3) + (B_4X_4)$$

$$Y = - 0.480 + (0.520X_1) + (0.127X_2) + (0.200X_3) + (0.186X_4)$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.529 \quad \text{Adjust R Square} = 0.520 \quad \text{Durbin Watson} = 1.723$$

จากสมการอธิบายได้ว่า สมการนี้มีความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.723 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (คือมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5) มีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ เนื่องจากค่า R Square (0.529) และ ค่า Adjust R Square (0.520) มีค่าใกล้เคียงกัน และมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 52 โดยที่ข้อย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.520 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.520 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.127 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.200 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.186 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความมีอิสระในการทำงาน (มีค่า B เท่ากับ 0.020) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงานรายชื่อย่อย

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.033	.274		-.121	.904
ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของ ท่านได้ด้วยตนเอง	.074	.039	.096	1.869	.063
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.096	.043	.122	2.215	.028
หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่าง ใกล้ชิดและเข้มงวด	-.109	.027	-.174	-4.047	.000
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	.124	.042	.146	2.935	.004
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	.115	.043	.158	2.655	.008
ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ	.235	.050	.267	4.678	.000
ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	-.050	.029	-.077	-1.756	.080
งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน	.012	.036	.018	.339	.735
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม	.077	.032	.116	2.412	.017
ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่าน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	.124	.045	.134	2.762	.006
ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	.037	.056	.032	.649	.517
การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	.150	.038	.214	3.922	.000
จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่าย อื่น ๆ อยู่เสมอ	-.070	.054	-.078	-1.305	.193
งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอก องค์กร	.114	.031	.183	3.718	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.636	.35930	1.646

a. Predictors: (Constant), ทักษะคิดประสบการณ์, ฟังหาประสบการณ์, สำคัญประสบการณ์, ตอบสนองประสบการณ์

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.23 ตาราง Anova ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.048	4	14.262	110.475	.000 ^a
	Residual	31.887	247	.129		
	Total	88.935	251			

a. Predictors: (Constant), ทักษะคิดประสบการณ์, ฟังหาประสบการณ์, สำคัญประสบการณ์, ตอบสนองประสบการณ์

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.24 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.375	.198		1.897	.059
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.198	.056	.173	3.527	.001
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	.166	.046	.168	3.589	.000
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.336	.036	.464	9.410	.000
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.191	.053	.178	3.615	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

หาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ทั้ง 4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_1) มีค่า Sig ที่ 0.001 และค่า t ที่ 1.897 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X_2) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 3.527 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_3) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 9.410 และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_4) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 3.615 มีค่านัยสำคัญ (Sig) น้อยกว่า 0.05 มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.198, 0.166, 0.336 และ 0.191ตามลำดับ สร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3) + (B_4X_4)$$

$$Y = 0.375 + (0.198X_1) + (0.166X_2) + (0.336X_3) + (0.191X_4)$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.641 \quad \text{Adjust R Square} = 0.636 \quad \text{Durbin Watson} = 1.646$$

จากสมการอธิบายได้ว่า สมการนี้มีความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.646 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (คือมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5) มีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ เนื่องจากค่า R Square (0.641) และ ค่า Adjust R Square (0.636) มีค่าใกล้เคียงกัน และมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 64 โดยที่ข้อข้อของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีรายละเอียด ดังนี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.198 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.198 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.166 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.166 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.336 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.336 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.191 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.191 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ตารางที่ 4.25 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำรายชื่อย่อย

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.358	.219		1.635	.103
ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	.181	.048	.194	3.765	.000
ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	-.100	.047	-.105	-2.133	.034
หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	.162	.041	.192	3.925	.000
องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	.073	.037	.099	1.972	.050
ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	.021	.031	.030	.692	.490
ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	.102	.038	.131	2.680	.008
ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	.056	.052	.083	1.078	.282
ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	.145	.046	.222	3.145	.002
ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	.061	.041	.094	1.492	.137
เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	.134	.062	.127	2.155	.032
เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ	-.001	.049	-.002	-.029	.977
ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	.007	.041	.008	.161	.872
องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	.060	.039	.077	1.521	.130

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตารางที่ 4.26 แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.535	.40594	1.658

a. Predictors: (Constant), ก้าวหน้าบริหาร, องค์กรบริหาร, ค่าตอบแทนบริหาร, cultureบริหาร, leadershipบริหาร, qualityบริหาร

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.27 ตาราง Anova ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.563	6	8.094	49.118	.000 ^a
	Residual	40.372	245	.165		
	Total	88.935	251			

a. Predictors: (Constant), ก้าวหน้าบริหาร, องค์กรบริหาร, ค่าตอบแทนบริหาร, cultureบริหาร, leadershipบริหาร, qualityบริหาร

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.28 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.258	.166		
ภาวะผู้นำ (Leadership)	.169	.045	.251	3.777	.000
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	.136	.045	.209	3.036	.003
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	.065	.039	.092	1.641	.102
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)	.022	.054	.029	.408	.683
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	.135	.056	.141	2.411	.017
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	.147	.042	.201	3.516	.001

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน

หาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ มี 4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) (X_1) มีค่า Sig ที่ 0.000 และค่า t ที่ 3.777 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) (X_2) มีค่า Sig ที่ 0.003 และค่า t ที่ 3.036 บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) (X_3) มีค่า Sig ที่ 0.017 และค่า t ที่ 2.411 และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน (X_4) มีค่า Sig ที่ 0.001 และค่า t ที่ 3.516 มีค่านัยสำคัญ (Sig) น้อยกว่า 0.05 มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.169, 0.136, 0.135 และ 0.147 ตามลำดับ สร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3) + (B_4X_4)$$

$$Y = 1.258 + (0.169X_1) + (0.136X_2) + (0.135X_3) + (0.147X_4)$$

$$\text{ค่า R Square} = 0.546 \quad \text{Adjust R Square} = 0.535 \quad \text{Durbin Watson} = 1.658$$

จากสมการอธิบายได้ว่า สมการนี้มีความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.658 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (คือมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5) มีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ เนื่องจากค่า R Square (0.546) และ ค่า Adjust R Square (0.535) มีค่าใกล้เคียงกัน และมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 54 โดยที่ข้อย่อของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.169 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

วัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.136 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.136 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.135 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.147 ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.147 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) (มีค่า B เท่ากับ 0.065) และ *คุณภาพชีวิต (Quality of Life)* (มีค่า B เท่ากับ 0.022) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.29 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรายชื่อย่อย

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.955	.190		5.028	.000
ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	.035	.043	.059	.805	.422
ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	.140	.058	.232	2.403	.017
ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	-.003	.063	-.004	-.045	.964
องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	.032	.049	.057	.667	.505
องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	.165	.054	.259	3.034	.003
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	-.102	.057	-.167	-1.809	.072
องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	.061	.050	.098	1.221	.223
องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	.024	.062	.038	.388	.698
องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	.004	.046	.007	.087	.931
องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	.112	.047	.151	2.405	.017
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	-.035	.056	-.055	-.636	.526
องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)	-.033	.038	-.060	-.888	.376

ตารางที่ 4.29 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรรายช้อย่อย (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	.094	.046	.128	2.067	.040
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	.043	.059	.050	.734	.464
องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น	.061	.059	.077	1.032	.303
องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการทำงาน	-.005	.049	-.007	-.103	.918
องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	.160	.051	.235	3.143	.002

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตารางที่ 4.30 แสดงค่า Model summary ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.680	.33662

a. Predictors: (Constant), บริหารองค์กร, ลักษณะงาน, ประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.31 ตาราง Anova ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.833	3	20.278	178.954	.000 ^a
	Residual	28.102	248	.113		
	Total	88.935	251			

a. Predictors: (Constant), บริหารองค์กร, ลักษณะงาน, ประสพการณ์

b. Dependent Variable: ความผูกพัน

ตารางที่ 4.32 ตาราง Coefficients ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.416	.217		-1.921	.056
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.312	.080	.199	3.877	.000
ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	.507	.078	.420	6.513	.000
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	.281	.050	.303	5.620	.000

a. Dependent Variable: ความผูกพัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ที่ทำความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ทำความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (Y_1) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1) ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

$$Y_1 = -0.416 + 0.312X_1 + 0.507X_2 + 0.281X_3$$

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.312 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.507 และปัจจัยได้บริการองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.281

เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.312 หน่วย เมื่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานเพิ่ม 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.507 หน่วย และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.281 หน่วย ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลจะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงได้แก่ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำ

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร

สมมติฐาน	ผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	ค่าสถิติ	
		B	Sig
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	✓	0.312	0.000
1. ความมีอิสระในการทำงาน	✗	0.020	0.694
2. ความหลากหลายของงาน	✓	0.520	0.000
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓	0.127	0.003
4. ผลป้อนกลับของงาน	✓	0.200	0.002
5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	0.186	0.000
ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	✓	0.507	0.000
6. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อ องค์กร	✓	0.198	0.001
7. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	✓	0.166	0.000

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรการบริหารองค์กร (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสถิติ	
		B	Sig
8. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓	0.336	0.000
9. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓	0.191	0.000
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	✓	0.281	0.000
10. ภาวะผู้นำ (Leadership)	✓	0.169	0.000
11. วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	✓	0.136	0.003
12. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	✗	0.065	0.102
13. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)	✗	0.022	0.683
14. บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	✓	0.135	0.017
15. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	✓	0.147	0.001

หมายเหตุ ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน

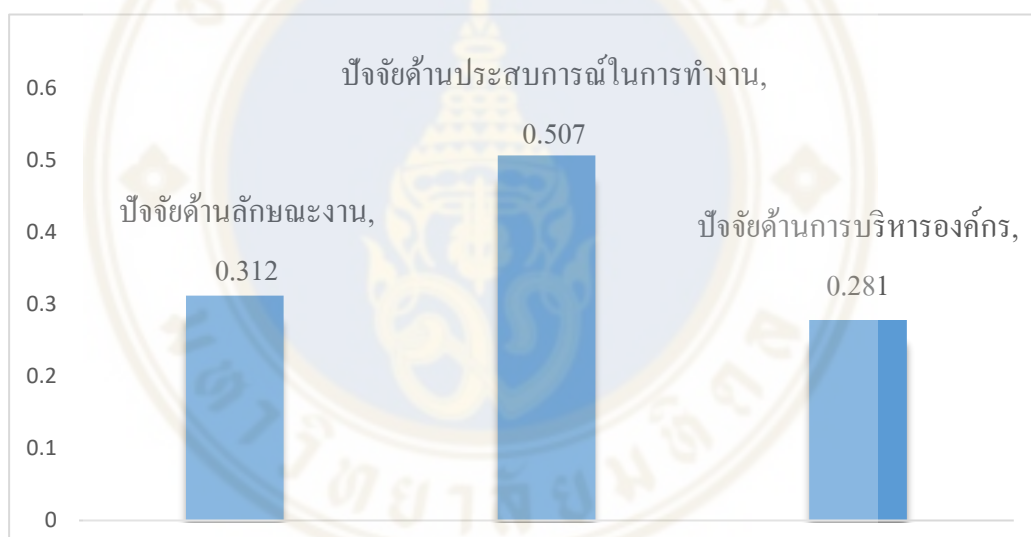
✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากตัวแปรอิสระทั้งสิ้นจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 15 ตัวแปร มีตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐาน หรือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 12 ตัวแปร พิจารณารายปัจจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวนตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 5 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับ 1 ตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หรือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวนตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 4 ตัวแปร พบว่าทุกตัวแปรเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีจำนวนตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 6 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน สำหรับ 2 ตัวแปรอิสระที่เหลือ ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หรือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร



รูปภาพ 4.5 แสดงระดับค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต” เพื่อศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอุตสาหกรรมการผลิต มีกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ 252 คน ซึ่งเป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต และได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจะแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ประกอบด้วย สรุปผลด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปผลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปผลปัจจัยด้านการบริหารองค์กร สรุปผลด้านความผูกพันต่อองค์กร และการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 2 การอภิปรายผล ประกอบด้วย การอภิปรายผลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 4 ข้อจำกัดงานวิจัย

ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่เพศและสถานภาพที่แตกต่างไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.1.2 สรุปผลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ภาพรวมความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.380 พิจารณาแต่ละข้อย่อย พบว่า มีค่าการแปลผลอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.198 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.656) ความหลากหลายของงาน (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.557) และผลป้อนกลับของงาน (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.493) สำหรับความมีอิสระในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.573) และความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.645)

ตารางที่ 5.1 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.198	0.656	สูง
2	ความหลากหลายของงาน	4.13	0.557	สูง
3	ผลป้อนกลับของงาน	3.88	0.493	สูง
4	ความมีอิสระในการทำงาน	3.67	0.573	ปานกลาง
5	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.33	0.645	ปานกลาง
	รวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.84	0.380	สูง

5.1.3 สรุปผลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ภาพรวมความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.493 พิจารณาแต่ละข้อย่อย พบว่า มีค่าการแปลผลอยู่ในระดับสูงมี 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.519) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.554) สำหรับข้อย่อยที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.823) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.603)

ตารางที่ 5.2 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.95	0.519	สูง
2	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.92	0.554	สูง
3	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.65	0.823	ปานกลาง
4	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.57	0.603	ปานกลาง
	รวมปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	3.78	0.493	สูง

5.1.4 สรุปผลปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ภาพรวมความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.644 พิจารณาแต่ละข้อย่อย พบว่า มีค่าการแปลผลอยู่ในระดับสูงมี 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.624) โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.813) สำหรับข้อที่เหลือจำนวน 4 ข้อ มีผลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Culture) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.915) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.783) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.889) และการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.849)

ตารางที่ 5.3 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	3.76	0.624	สูง
2	โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.68	0.813	สูง
3	วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	3.65	0.915	ปานกลาง
4	คุณภาพชีวิต (Quality of Life)	3.62	0.783	ปานกลาง
5	ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	3.59	0.889	ปานกลาง

ตารางที่ 5.3 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	3.56	0.849	ปานกลาง
	รวมด้านการบริหารองค์กร	3.64	0.644	ปานกลาง

5.1.5 สรุปผลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมความคิดเห็นของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.595 พิจารณาแต่ละข้อย่อย พบว่า มีค่าการแปลผลอยู่ในระดับสูงมี 2 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.678) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.616) สำหรับข้อที่เหลือจำนวน 1 ข้อ มีผลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) (มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.800)

ตารางที่ 5.4 แสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	4.04	0.616	สูง
2	การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)	3.90	0.678	สูง
3	ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	3.22	0.800	ปานกลาง
	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.72	0.595	สูง

5.1.6 สรุปผลการศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.84	0.380	สูง
2	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.78	0.493	สูง
3	ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	3.64	0.644	ปานกลาง
	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.72	0.595	สูง

ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและด้านการบริหารองค์กรตามลำดับ

5.1.7 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 5.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 : ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 : ความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 4 : ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 5 : งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานรายข้อย่อยพบว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ความมีอิสระในการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.694 และมีค่า t เท่ากับ 0.394

สมมติฐานข้อที่ 2 ความหลากหลายของงาน เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 9.472

สมมติฐานข้อที่ 3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 และมีค่า t เท่ากับ 2.950

สมมติฐานข้อที่ 4 ผลป้อนกลับของงาน เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.002 และมีค่า t เท่ากับ 3.171

สมมติฐานข้อที่ 5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 4.253

ตารางที่ 5.7 แสดงค่า B ของปัจจัยด้านลักษณะงานตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล

ลำดับ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	B
1	ความหลากหลายของงาน	0.520
2	ผลป้อนกลับของงาน	0.200
3	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.186
4	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.127

การทดสอบสมมติฐานด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 5.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 6 : ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 7 : ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 8 : ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 9 : ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน รายข้อย่อยพบว่า สมมติฐานข้อที่ 6 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 และมีค่า t เท่ากับ 3.527

สมมติฐานข้อที่ 7 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 3.589

สมมติฐานข้อที่ 8 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 9.410

สมมติฐานข้อที่ 9 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 3.615

ตารางที่ 5.9 แสดงค่า B ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	B
1	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.336
2	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.198
3	ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.191
4	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.166

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตารางที่ 5.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 10 : ภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 11 : วัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 12 : การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 13 : คุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 14 : บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 15 : โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 5.10 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน รายข้อย่อยพบว่า สมมติฐานข้อที่ 10 ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่า t เท่ากับ 3.777

สมมติฐานข้อที่ 11 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003 และมีค่า t เท่ากับ 3.036

สมมติฐานข้อที่ 12 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.102 และมีค่า t เท่ากับ 1.641

สมมติฐานข้อที่ 13 คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.683 และมีค่า t เท่ากับ 0.408

สมมติฐานข้อที่ 14 บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.017 และมีค่า t เท่ากับ 2.411

สมมติฐานข้อที่ 15 โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน เป็นไปตามสมมติฐาน คือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001 และมีค่า t เท่ากับ 3.516

ตารางที่ 5.11 แสดงค่า B ของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรตามลำดับขนาดความมีอิทธิพล

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	B
1	ภาวะผู้นำ (Leadership)	0.169
2	โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.147
3	วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	0.136
4	บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	0.135

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 การอภิปรายผลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2, 3, 4 และ 5 โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงว่าหากให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 4 แล้วจะส่งผลให้วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เมื่องานที่ทำมีความหลากหลายที่ต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน สร้างความท้าทายในการทำงาน รวมทั้งสร้างความสนใจในงานให้กับบุคลากร และงานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน มีปริมาณที่ได้รับมอบหมายที่เหมาะสม ประกอบกับบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ ได้อย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ทำให้มีผลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการที่ได้รับข้อมูลหรือของผลงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า การที่ผู้ทำงานร่วมกันพึงพอใจในผลงานที่บุคลากรทำการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ หรือมีการสื่อสารกับ

คนภายนอกองค์กรเป็นส่วนหนึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับความมีอิสระในการทำงานโดยภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาข้อย่อยพบว่าคนที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่คนที่สามารถใช้วิจารณญาณของตนได้มีอิทธิพลและหัวหน้าคอยดูแลอย่างใกล้ชิดและเข้มงวดมีอิทธิพล

จากผลการศึกษารายนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร วิซัด, 2561 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y ของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย และงานวิจัยของพิศิษฐ์ ปรกรณ์มณีรัตน์, 2559 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติกที่พบว่าความชัดเจนในงานและความท้าทายในงานเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และมีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณี เพชรเบญจกุล, 2557 ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Generation Y ที่พบว่ากลุ่มคน Generation Y ให้ความสำคัญกับงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับแรก ความหลากหลายของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หล้าทอง, 2557 ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ปัจจัยด้านลักษณะงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556 : 46 ที่ระบุว่าคุณลักษณะงาน (Job characteristic) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) สำหรับความมีอิสระในการทำงานจากงานจะขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิศิษฐ์ ปรกรณ์มณีรัตน์ (2559) ที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับอิสระในการทำงานในเกณฑ์สูงมาก

5.2.2 การอภิปรายผลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6, 7, 8 และ 9 โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้งมี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร แสดงว่าหากให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 4 แล้วจะส่งผลให้วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เมื่อองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ รวมทั้งการที่หัวหน้าให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น หากองค์กรให้ความช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาแม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว การมีสวัสดิการ และมีปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และการที่บุคลากรรู้สึกว่ามีความมีโอกาสที่จะก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กร มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากการทำงานและจากความสามารถที่ทำ และการที่องค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากบุคลากรมีความเหมาะสม ประกอบกับทัศนคติที่บุคลากรมีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำด้วยความยินดีเมื่อเกิดปัญหาจากเพื่อนร่วมงานและทางองค์กรยินดีเข้ามาช่วยแก้ปัญหา การที่บุคลากรรู้สึกว่ามีความเป็นเพื่อนที่ดี และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความเหมาะสมและปลอดภัย จะส่งผลให้วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดจะเป็นด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมาจะเป็นด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาคั้งนี้ ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Y ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของรัศมี ชัยวิริยะกุล, 2560 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท อันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด งานวิจัยของสาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของอริชฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของสายใจ นาคปั้น, 2558 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เคน โกะ จำกัด พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน, 2561 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ทำลายที่พบว่าความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพัน ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเอลเลน และเมเยอร์, 1990 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 ที่กล่าวว่าหนึ่งในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ที่แบ่งเป็น

1) ประสบการณ์ที่ทำให้ตัวเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การพึ่งพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น และ 2) ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ได้แก่ ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในองค์กร และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของคินแฮม กรูบและคาสตานาดา (Dumham, Grube and Castaneda, 1994 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 ที่สรุปปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ซึ่งมีความผูกพันกับเพื่อร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นองค์ประกอบในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และยังคงพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณต้องการทางด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง รวมถึงได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

5.2.3 การอภิปรายผลปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 10, 11, 14 และ 15 โดยที่ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน แสดงว่าหากให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 4 แล้วจะส่งผลให้วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เมื่อผู้บริหารในองค์กรมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มีการให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีที่รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นผู้ที่รักษามาตรฐานทางจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรอย่างแท้จริง ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ประกอบกับวัฒนธรรมขององค์กรที่มีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน การที่องค์กรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ ให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาด และความสวยงาม เป็นต้น รวมทั้งการส่งเสริมด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน หากองค์กรให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม ทุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน และการที่องค์กรให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรเพิ่มมากขึ้น โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership)

รองลงมาเป็นโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน วัฒนธรรมองค์กร (Culture) และบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน, 2561 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ตรวจสอบทางวิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร ตันพันธ์, 2558 ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ในด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิภา วรรณแสง, 2560 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อม การเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าตามความสามารถ การได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมและการเพิ่มพูนความรู้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561 ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งพบว่าความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิด ISR (International Survey Research [ISR], 2004 อ้างถึงใน จิตติพร วิชิต, 2561 : 24) ที่อธิบายไว้ว่าการพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง คุณสมบัติสำคัญของการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง องค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงานและให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ และผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กร ในที่นี้ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและ หัวหน้างาน เป็น 2 ใน 4 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของวิศวกรกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้อย่างพบว่า การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยภาพรวมซึ่งประกอบด้วยการที่บุคลากรมองว่าองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสม องค์กรมีสวัสดิการที่เหมาะสม การที่องค์กรมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี องค์กรมีการให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล

(Work life balance) ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งหากพิจารณาเพียงข้อย่อจะพบว่า การที่องค์กรมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดียังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับงานวิจัยของเฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560 ที่ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ซึ่งพบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ทำ ร่วมกับการติดตามให้ผลป้อนกลับของงานอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นพบว่าความคิดเห็นต่อปริมาณที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ดังนั้น การปรับปริมาณงานให้เหมาะสมจะช่วยเพิ่มระดับความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรได้

5.3.2 จากการศึกษาพบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากทุกปัจจัยย่อยไม่ว่าจะเป็นการแสดงให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ รวมทั้งการที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกับการที่องค์กรให้โอกาสด้านความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเหมาะสม องค์กรควรมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่บุคลากรได้รับทราบ มีการสนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสิ้น

5.3.3 จากการศึกษาพบว่าด้านการบริหารองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดกระบวนการและมาตรฐานการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของตน

5.3.4 จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความผูกพันในระดับสูง โดยด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับสูง ส่วนความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากที่จะร่วมพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะคงอยู่กับองค์กร

5.3.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในระยะสั้นและระยะยาว

ระยะสั้น

- 1) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร
- 2) มีระบบติดตามและประเมินผล รวมทั้งมีช่องทางให้บุคลากรสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิด เพื่อรับฟังผลป้อนกลับ (Feedback) การทำงานของตนเอง
- 3) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) และเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งการจัดกิจกรรมอบรมและให้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) จัดกิจกรรม Focus group รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร และแสดงให้บุคลากรเห็นถึงการให้ความสำคัญกับตน
- 5) ให้รางวัลหรือกล่าวถึงในแง่ดีของบุคลากรให้เพื่อนร่วมงานรับรู้เมื่อบุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานหรือเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรให้ความสำคัญแก่ตน
- 6) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของตน เพื่อให้เกิดความท้าทายในการทำงาน

ระยะยาว

- 1) สร้างค่านิยมและแสดงให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) จัดกิจกรรมและ/หรือช่องทางสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากร เช่น ลักษณะงานที่ทำและความคิดเห็นในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการติดตามประเมินผลความสามารถในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสม หรือวางแผนการโยกย้ายบุคลากรไปทำงานในส่วนที่ตรงกับความสามารถและความสนใจได้อย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สร้างรูปแบบการทำงาน การปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กร โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการลงมือปฏิบัติ หรือเป็นผู้นำในการทดลองแนวทางที่ตนเองได้เสนอแนะ โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กร

4) ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรและกำหนดให้เป็นนโยบายที่ให้ความสำคัญสิ่งหนึ่ง เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.4.1 ด้วยระยะเวลาที่จำกัดอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลอาจจะยังไม่ใช้ตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด

5.4.2 เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างยังไม่ครอบคลุมในทุกอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นเพียงส่วนหนึ่งของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิตเท่านั้น

5.4.3 ผลการวิจัยอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่นได้

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.5.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล หากมีการศึกษาต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น

5.5.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรเพิ่มการศึกษาเป็นรายอุตสาหกรรมเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น

5.5.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น อิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เป็นต้น

5.5.4 ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ ที่มีผลมาจากความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในอนาคตสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว

5.5.5 ควรศึกษาปัจจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออก เป็นต้น

5.5.6 ควรมีการศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรสัญชาติต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของสัญชาติขององค์กร ที่อาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจะมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันหรือไม่





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต” ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใด ๆ โดยทำการศึกษาแค่ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามนี้เพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต

1. ปัจจุบันท่านเป็นวิศวกรอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตใด (ประเภทอุตสาหกรรมผลิตที่ปฏิบัติงาน)

- อุตสาหกรรมเหล็ก
- อุตสาหกรรมโลหะอื่น ๆ (นอกเหนือจากเหล็ก)
- อุตสาหกรรมยานยนต์
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- อุตสาหกรรมอาหาร
- อุตสาหกรรมพลาสติก
- อุตสาหกรรมปิโตรเลียม
- อื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมเซรามิก และอุตสาหกรรมไฟฟ้า เป็นต้น

2. เพศ ชาย หญิง อื่น ๆ

3. อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี 36 – 46 ปี 46 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี 6 - 10 ปี 11 – 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 25,000 บาท 25,001 – 50,000 บาท

50,001 – 75,000 บาท มากกว่า 75,000 บาท

7. สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3.หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
ความหลากหลายของงาน					
4.งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน					
5.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
6.ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
7.ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
8.งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน					
9.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม					
ผลป้อนกลับของงาน					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงาน ท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่าน ปฏิบัติ					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็น ทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับ ฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอก องค์กร					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย ลลิตา พรธพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
15. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
16. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
17. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
18. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว					
19. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้					
20. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
21. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
22. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					
23. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24.เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					
25.เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาคือท่านเสมอ					
26.ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี					
27.องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ภาวะผู้นำ (Leadership)					
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน อย่างสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทาง จริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือ เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน					
6 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของ หน่วยงาน					
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)					
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
8 องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่าง เหมาะสม					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม					
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)					
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี					
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)					
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)					
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น					
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน					
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน					
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย จิตติพร วิษิต, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี					
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)					
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง					
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้					
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน					
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)					
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					
15. ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ					

บรรณานุกรม

- กรวิภา วรรณแสง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย
กรุงเทพธุรกิจ (2560). อัตราการเปลี่ยนงาน. เว็บไซต์กรุงเทพธุรกิจ วันที่ 12 ธันวาคม 2562 [Online].
เข้าถึงได้จาก : bangkokbiznews.com
- กองวิจัยเศรษฐกิจ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2562). ส่องทิศทางอุตสาหกรรมไทย
- จิตติพร วิษิต. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย
- จุลดา ลัด ญวีสุข. (2559). การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันขององค์กรบริษัทการให้บริการงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
- เจมินี่ เจนอารีวงศ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ม.ค.-มิ.ย. 2560
- โชติกา วาณิชโรจนรัตน์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด
- ฐิติมา หลักทอง (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง
- ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์. (2556). ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนของงานสารสนเทศมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
- ชนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย
- ธเนศ เนตรภิญโญ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ซากูระโปรดักส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
- ธัญพัทธ์ บัวเยี่ยม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ)
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิลวรรณ ประแค้น และนภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ (2561). พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561
- ปราโมช ธรรมกรณ์. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างปัจจัยคัดสรร ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 พ.ค.-ส.ค. 2559
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พลภพ ทองฟู (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง). Veridian E-Journal, SU Vol.6 No. 1 January – April 2013
- พัชรพร สิริพัฒน์ไพบุลย์และนันท์นิตย์ ทองศรี (2561). หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม : กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ. ภาวะเศรษฐกิจไทย. ธนาคารแห่งประเทศไทย
- พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินออเรชั่นวาย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์. (2559). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก
- แพรวดาว พงศาจารุ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากร
บุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- ภักฐิษา เมืองขวัญใจ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล.
ภาคิยะ พัฒนาศักดิ์. (2550). อุตสาหกรรม. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูวดล บุญอ่ำ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมใน
กรุงเทพมหานคร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ม.ค. – มิ.ย. 2558
- มณี เพชรเบญจกุล. (2557). ปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Generation Y
รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลสิน สุขดมยา. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง ระบบอุตสาหกรรม. คณะ
การจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- รัศมี ยังวิริยะกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท อินท์สแมน
(ประเทศไทย) จำกัด
- ราชบัณฑิตยสถาน (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554
- ลลิตา พรหมพนาลัย. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ต่อ
โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
- เว็บไซต์ TCIJ (2560). สถานการณ์ล่าสุดปี 2560. ข่าวเจาะ TIIJ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 [Online].
เข้าถึงได้จาก : <https://www.tcijthai.com>
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน)
- สายใจ นาคปั้น. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เคน โคะ
จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สาวตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
ธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561). การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561). รายงานสถิติรายปีประเทศไทย ; การเกิดมีชีพของทารก พ.ศ. 2555-2559.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่
- อชิษฐาน ว่องวิวัฒน์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
บริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
- อรรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชนิคม กรุงเทพฯ ปี
ที่ 29 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556
- อริสรา เพชรานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการการ
ไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคม
อุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม
2558
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก
- Aon Hewitt 2015. (2558). Aon Hewitt’s Model of Employee Engagement
- Bank of Thailand 2017 (2560). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ร้อยละของประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไป
เปรียบเทียบกับประชากรทั้งหมด)
- Krungsri Research (2560). Economic outlook 2018 [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.krungsri.com
- Krungsri Research (2561). Economic outlook 2019 [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.krungsri.com
- Stringer, Chelle (2007). The relationship between strategic alignment, meaningful work, and
employee engagement.
- V. Vijay Anand. (2554). Employee Engagement: A Research Study with Special Reference to Rane
Engine Valve Ltd. (Plant – I), Chennai, India
- World bank group (2662). In your country, to what extent are scientists and engineers available
[Online]. เข้าถึงได้จาก : govdata360.worldbank.org
- Yogendra Bhattacharya. (2557). Employee engagement in the shipping industry: a study of
engagement among Indian officers