

ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน
และความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ชนิษฐา สมรัตน์

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2563

ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING
WORK ENGAGEMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT
A CASE STUDY OF THE JAPANESE ORGANIZATION

Khanitta Somrat

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2020

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพัน
ในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

โดย

ชนิษฐา สมรัตน์

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร. เอิบ พงษ์ทอง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวังศ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

ชนิษฐา สมรัตน์ : ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 118 หน้า.

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยองค์กร ระดับปัจจัยลักษณะงาน ระดับความผูกพันในงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน 3) ศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน 4) ศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

พบว่า ระดับความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) 2) ระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) 4) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาท

ปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงาน ด้านความต้องการด้านบทบาท ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรมีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 67.1 และ 62.7 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านความหลากหลายของทักษะและด้านความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 84.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน และด้านความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 68.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

KHANITTA SOMRAT: ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING WORK ENGAGEMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT, A CASE OF JAPANESE ORGANIZATION 118 PP.

The objectives of this study were to examine 1) Organizational characteristics, Job characteristics, Work engagement and Employee engagement level. 2) the Personal characteristic comparisons affecting Organizational characteristics and Job characteristics. 3) Organizational characteristics and Job characteristics affecting Work engagement. 4) Organizational characteristics and Job characteristics affecting Employee engagement. The data were collected from 144 employees working in the Japanese organization. The statistic used for the data analysis consisted of Mean, Standard Deviation, Percentage, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The result revealed that Work engagement level is in high level. ($\bar{X} = 3.97$), The employee engagement level is in high level. ($\bar{X} = 3.92$) The organizational characteristics level is in high level. ($\bar{X} = 3.58$) and the Job characteristics level is in high level. ($\bar{X} = 3.96$)

Personal characteristic as follow working age had affected on the job characteristics in task significant, Autonomy and Feedback, Job position affected on the Organizational characteristic in Task demand

The Organizational characteristics in Task demands, Role demands and Interpersonal demands had affected on Work engagement and Employee engagement at 0.01 level of significant with a predictive power of 67.1, 62.7 percent respectively.

The job characteristics in Task identity, Feedback, Skill variety and Task significant had affected on the Work engagement with a predictive power of 84.6 percent. In addition, Task identity, Feedback and Task significant had affected on Employee engagement with predictive power of 68.6 percent.

Graduate School

Field of Study Business Japanese

Academic Year 2019

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถทำสำเร็จเรียบร้อยไปได้ด้วยดีด้วยการเสียสละในการสอน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทำวิจัยในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดีด้วยความกรุณาจากดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลา มาให้ความรู้ด้านงานวิจัยแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถทำงานวิจัยออกมาเป็นรูปเล่มได้อย่าง สมบูรณ์แบบ อีกทั้งท่านยังคอยติดตาม ให้คำปรึกษา หาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัย เองต้องขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

อีกทั้งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณคุณคณาจารย์ของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย- ญี่ปุ่นทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ในการค้นคว้า และนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการทำวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของ สถาบันที่ได้แจ้งข้อมูลข่าวสาร และให้ความสะดวกสบายในการศึกษาจนสามารถจบการศึกษา ลงได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมชั้นเรียน และบุคคลต่าง ๆ ที่ผู้วิจัย ได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนสามารถทำงานสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ได้ และหาก เกิดมีข้อบกพร่องประการใดสำหรับงานสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยก็ขออภัยไว้และจะนำไปพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้นไปในโอกาสหน้า และผู้วิจัยก็หวังว่างานวิจัยของผู้วิจัยจะเกิดประโยชน์ไม่มากนัก น้อยกับสังคมในอนาคตต่อไป

ชนิษฐา สมรัตน์

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูป	ฎ
 บทที่	
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการพื้นฐาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	17
ข้อมูลองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	25
	ประชากร.....	25
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	39
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานใน องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	41
	ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	57
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
	สรุปผลการวิจัย.....	86
	อภิปรายผลการวิจัย	93
	ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	97
	บรรณานุกรม.....	99
	ภาคผนวก	103
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	104
	ภาคผนวก ข. ผลทดสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	118

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อ.....	29
2 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อ..	34
3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ.....	39
4 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของประชากรจำแนกตามอายุ	40
5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุงานในองค์กร	40
6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	41
7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร	41
8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน.....	42
9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท.....	43
10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	44
11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	45
12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ.....	46
13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	46
14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	47
15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	48
16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน	49
17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	50
18 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงาน ด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน.....	51
19 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนให้กับงาน	52
20 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	53
21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	54
22 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย.....	54
23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันด้านความเต็มใจ..	55
24 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี	56
25 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	57
26 เปรียบเทียบปัจจัยองค์กรของเพศชายและเพศหญิง	59
27 เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานของเพศชายและเพศหญิง	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

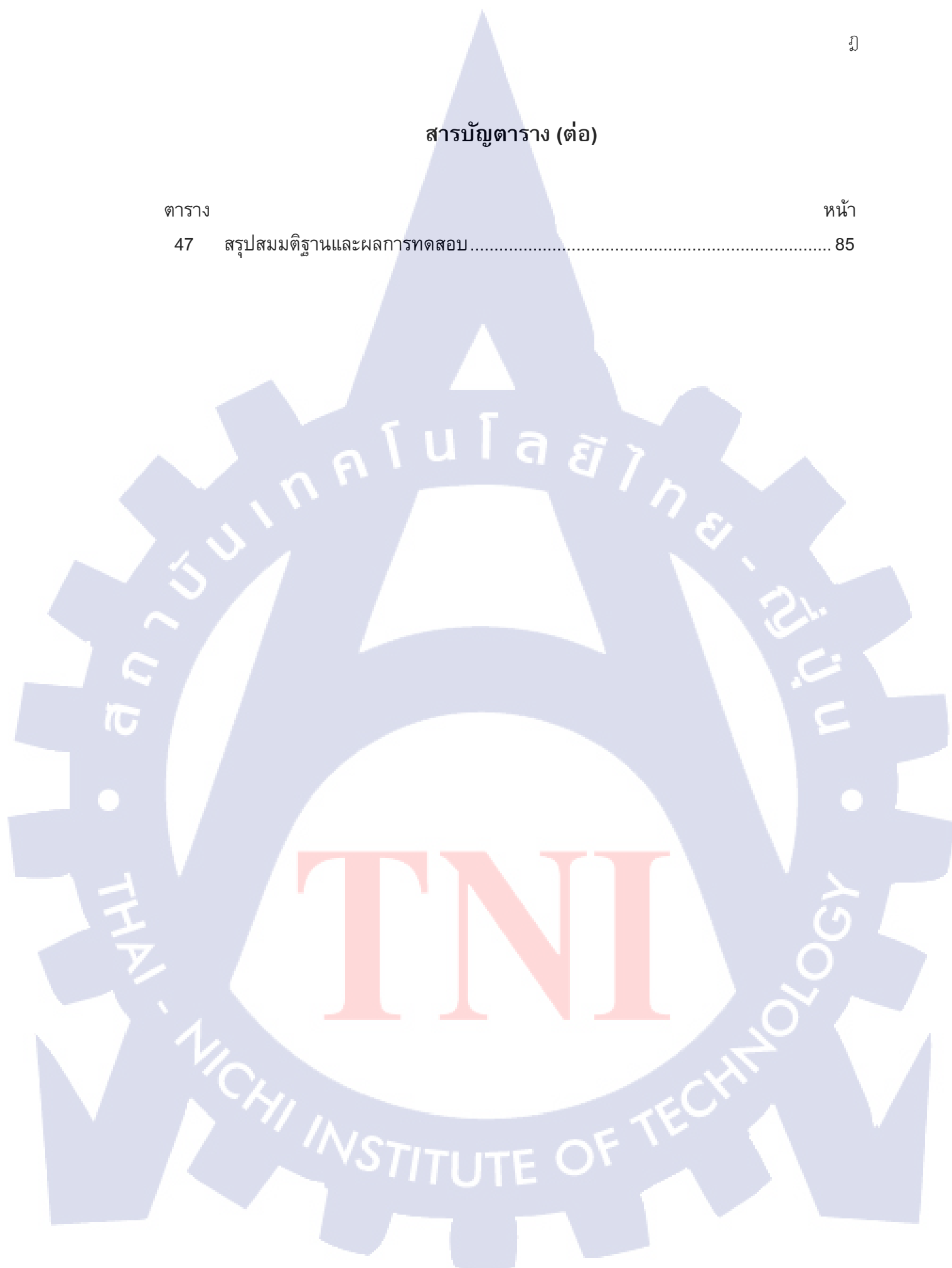
ตาราง	หน้า
28	เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยองค์กร..... 61
29	เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน..... 62
30	เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรที่มีต่อปัจจัยองค์กร..... 64
31	เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน..... 65
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน..... 66
33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน..... 67
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน..... 68
35	เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยองค์กร..... 69
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท..... 70
37	เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน..... 71
38	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย..... 74
39	การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน... 75
40	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน.. 76
41	การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ในงาน..... 77
42	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ในงาน..... 79
43	การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กร..... 80
44	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กร..... 81
45	การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กร..... 82
46	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กร..... 84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

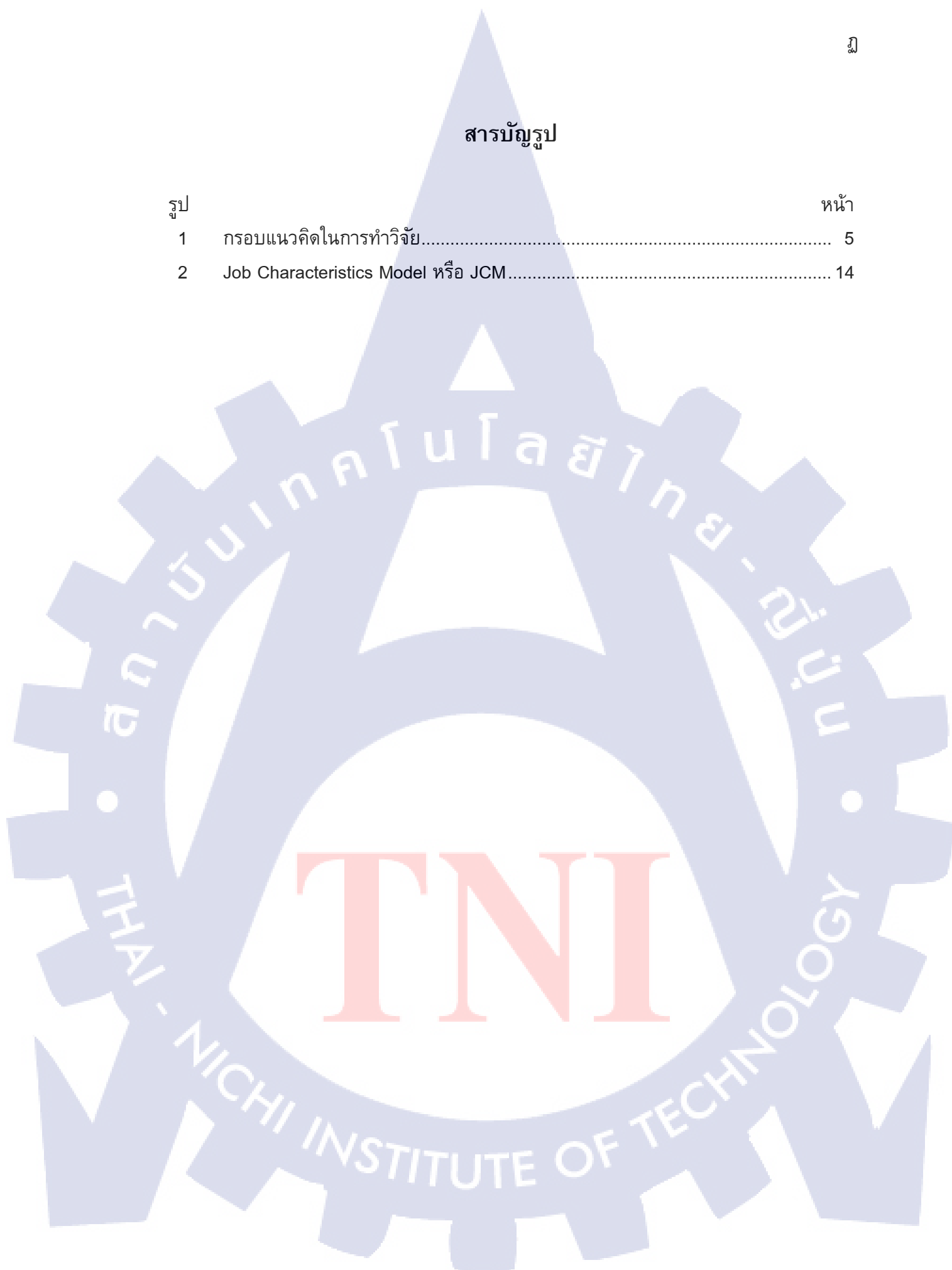
หน้า

47	สรุปสมมติฐานและผลการทดสอบ.....	85
----	--------------------------------	----



สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	5
2	Job Characteristics Model หรือ JCM.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแม้ว่าเศรษฐกิจโดยรวมมีการชะลอตัว จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เทคโนโลยี และโรคระบาดที่ส่งผลกระทบไปยังวงกว้างทุกภาคส่วน รวมทั้งการลงทุนจากต่างประเทศที่ต้องหยุดชะงักลง อย่างไรก็ตามในช่วงไตรมาสแรกของปี 2563 การลงทุนของภาคเอกชนเริ่มมีสัญญาณดีขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ตะวันออก (EEC) จากสถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสมปี 2563 เดือนมกราคม – มิถุนายน รายงานว่าการขอรับการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จากญี่ปุ่นยังคงมากเป็นอันดับ 1 เงินลงทุนรวม 7,402 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน 27% ของมูลค่าการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กิจกรรมผลิตเคมีภัณฑ์และพลาสติก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI). 2563) ดังนั้นองค์กรที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวจะต้องปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด แม้ว่าเทคโนโลยี และนวัตกรรมจะเข้ามามีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน แต่คนยังเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีคนนำทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นองค์กรต้องรีบหากลยุทธ์ในการรักษาคadreให้อยู่กับองค์กรนานๆ นั่นคือการสร้างความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ยังมีการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพัน และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำและยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น (Steers. 1977) เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Mowday; Steers; and Porter. 1982) กล่าวคือ หากบุคลากรมีผูกพันในองค์กรจะมองว่าองค์กรไม่ใช่แค่ที่ทำงาน แต่เป็นเหมือนบ้าน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นเหมือนคนในครอบครัว จะสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุข บุคลากรก็จะไม่คิดอยากออกจากองค์กร

อย่างไรก็ดีด้วยการแข่งขันที่มีความเข้มข้นมากขึ้น ความผูกพันในองค์กรหรือความรู้สึกว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านนั้นยังไม่เพียงพอ จะต้องมีความผูกพันในงานด้วย ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีใจจดจ่อเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มี

ความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเจออุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และมีความสุขกับงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (Schaufeli; and Bakker. 2004) ซึ่งความผูกพันในงานจะก่อให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านที่ดีต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้ารักษามูลค่าเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กร จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่นกับคนในองค์กรด้วยกันในระยะยาว ส่งผลทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ถ้าหากองค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและความสามารถไป ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไปในขณะเดียวกันองค์กรอาจจะต้องลงทุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะสรรหาคัดสรรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนทำให้องค์กรอาจต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์ที่อาจประเมินค่ามิได้ ฉะนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่ “รักงาน รักองค์กร” องค์กรจึงจำเป็นต้องรู้จักจ่ายที่ส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยอย่างมาก และมีการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนจำนวนมาก เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบทางด้านแรงงานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ทั้งความละเอียด ฝีมือประณีต เหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความผูกพันของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้มีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยลักษณะงาน ด้วยลักษณะของงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีกระบวนการที่ละเอียดอ่อน ชิ้นงานมีขนาดเล็กมาก มีการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด และลักษณะงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรรุ่นใหม่จึงมีความรู้ ทักษะความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น และชอบทำงานที่ท้าทาย ทั้งนี้หัวหน้างานควรเปิดโอกาสหรือให้อิสระพวกเขาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำทักษะที่มีนั้นมาแก้ปัญหาให้มากที่สุดเพื่อทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากคุณลักษณะงานเป็นอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย; และประสพชัย พสุนนท์. 2561) จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้มีลักษณะงานที่ดี เช่น ให้อิสระทางความคิด และสนับสนุนให้มีความสามารถหลากหลาย ซึ่งจะส่งผลงานออกมาดียิ่งขึ้น โดยผลของงานที่ดีนั้นเป็นเหมือนรางวัลให้กับตนเอง แต่ถ้าหากผลออกมาไม่ดี บุคลากรก็จะพยายามหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในงานเพื่อเป็นการเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง (Hackman; and Oldham. 1975)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยองค์กร เพราะนอกจากบุคลากรได้ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่พึงพอใจแล้ว บรรยากาศและรูปแบบการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานก็มีบทบาทไม่น้อย เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันให้แก่บุคลากรอันเนื่องมาจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน (Robbins; and Judge. 2013) หากปัจจัยด้านองค์กรเหมาะสมก็จะส่งผลต่อความผูกพันเพิ่มขึ้น เนื่องจากการรับรู้ในการ

สนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร (ปาณิสรา จรัสวิญญู; สุจินดา เจียมศรีพงษ์; และคณะ. 2560) ทั้งนี้ องค์กรที่ผู้ศึกษาจะทำการวิจัย เป็นหนึ่งในองค์กรที่ตระหนักถึงระดับความผูกพันในแต่ละด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบการธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์รายอื่น ๆ

องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรญี่ปุ่น เป็นผู้ผลิตและส่งออกชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนยานยนต์ ได้รับสิทธิการส่งเสริมการลงทุน (BOI) บริษัทประสบปัญหาบุคลากรที่มีทักษะและมีฝีมือออกจากองค์กร ถึงแม้มีการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ก็ต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะให้ตรงตามความต้องการ และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ธุรกิจดำเนินการไม่ราบรื่น งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีนโยบายในด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นสิ่งที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน คือการทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร และคาดหวังว่าเมื่อมีความผูกพันในองค์กรแล้ว จะทำให้มีความรักในงานตามมาด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโดยนำผลที่ได้จากการศึกษามาวางแผนกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรรายอื่น ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในอนาคตอย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กร ระดับปัจจัยลักษณะงาน ระดับความผูกพันในงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งมีสมมติฐานดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน
3. ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งที่มีสมมติฐานดังนี้

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคนไทยทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 144 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2563)

ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) อายุงาน
- 4) ตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics)

- 1) ความต้องการด้านงาน (Task Demands)
- 2) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands)
- 3) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands)

1.3 ปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics)

- 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
- 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
- 3) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- 4) ความสำคัญของงาน (Task Significance)
- 5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback)

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความผูกพันในงานประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ (Schaufeli; and Bakker. 2004)

- 1) ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor)
- 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication)
- 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

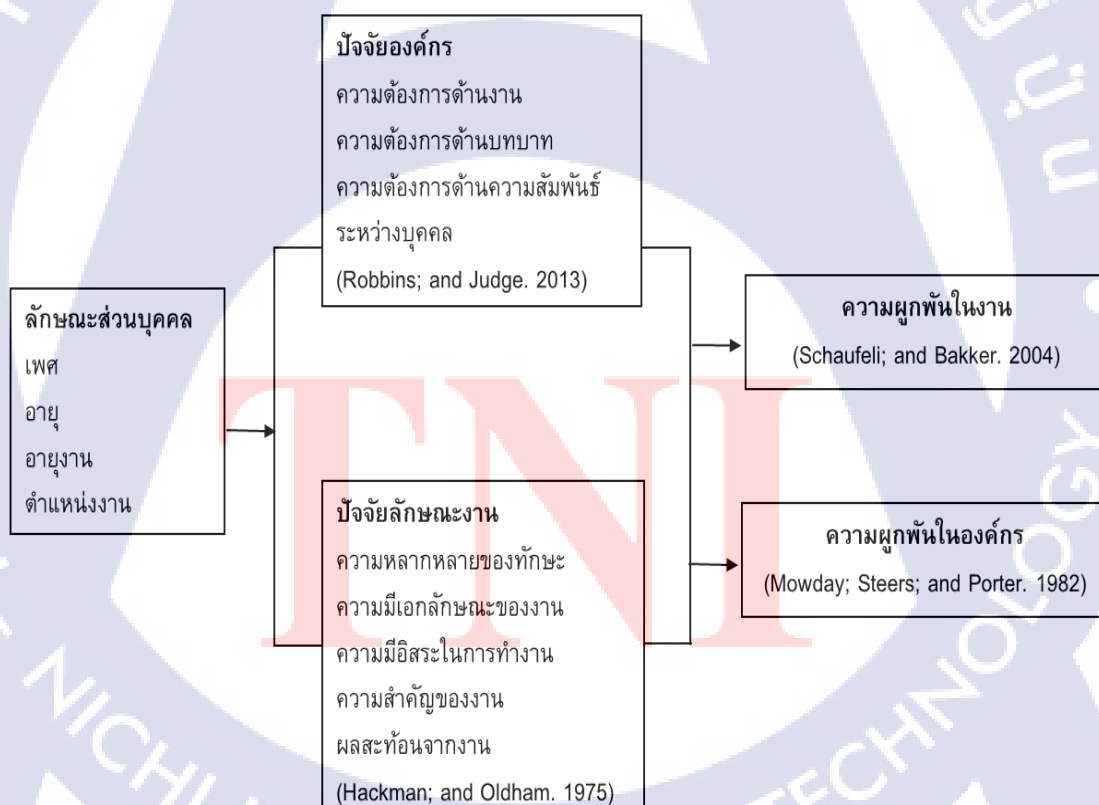
2.2 ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ (Mowday; Steers; and Porter. 1982)

- 1) ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย
- 2) ความผูกพันด้านความเต็มใจ
- 3) ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี

ขอบเขตระยะเวลาในงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาทำงานวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรและความผูกพันในงานของบุคลากร บริษัท แห่งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาหรือยกระดับให้สูงขึ้น กล่าวคือ นำผลที่ระดับความผูกพันต่ำยกระดับให้มีระดับความผูกพันสูงขึ้น
2. ทำให้ทราบผลปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมาวางแผนกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อายุงาน (Working Age)** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรทำงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน

2. **ความผูกพันในงาน (Work Engagement)** หมายถึง ความรู้สึกพอใจ มีใจจดจ่อ เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างสูงทุ่มเทให้กับงานไม่ว่า งานนั้นจะมีความยากลำบากเพียงใด และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กรโดยตั้งใจอยู่ทำงาน กับองค์กร ความผูกพันในงานในที่นี้ประกอบด้วย คือ

2.1 ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่แสดงออกถึงการมี พลังใจในการทำงานสูง รวมถึงมีความเต็มใจและความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญหน้ากับอุปสรรค และความยากลำบากในงานที่ทำ

2.2 การอุทิศตนเข้ากับงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานมีความเสียสละ เอาใจใส่ต่องานอย่างเต็มที่โดยมีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจใน การทำงานและรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ได้

2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึก ว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตไม่สามารถแยกออกได้ โดยพนักงานจะมีสมาธิในการทำงานสูง ใจ จดจ่ออยู่กับการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

3. **ความผูกพันในองค์กร (Employee engagement)** คือความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร การยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ รวมถึงจะทำทุกอย่างเพื่อองค์กรอยู่ตลอดเวลา และไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

3.1 ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย (A strong desire to remain a member of a particular organization) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร

3.2 ความผูกพันด้านความเต็มใจ (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน มีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปอย่างถี่ถ้วนหากลาออกไป

3.3 ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี (A definite belief in, and acceptance of the value and goals of organization) หมายถึง การที่พนักงานมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กร แล้วต้องมีความผูกพันในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

4. ปัจจัยองค์กร (Organizational Characteristics) หมายถึง ความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันให้กับบุคคล

4.1 ความต้องการด้านงาน (Task Demands) หมายถึง ระดับของเสรีภาพหรือความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วมในงาน การใช้เทคโนโลยี เงื่อนไขการทำงาน และรูปแบบของงาน การได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความเครียดในงาน รวมถึงสภาพทางกายภาพที่สถานที่ทำงาน

4.2 ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) หมายถึง ความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กร การได้รับบทบาทการทำงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ความขัดแย้งในบทบาทของตน การได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่

4.3 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) หมายถึง ความกดดันอันเนื่องมาจากตัวบุคคลอื่นในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน อีกทั้งความยุติธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน รวมทั้งความสัมพันธ์แย่งระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

5. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานมีความชัดเจน งานมีความหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และงานมีอิสระ

5.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้รอบตัวความสามารถที่หลากหลายใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

5.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

5.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความน้อยของงานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ

5.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5.5 ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ข้อมูลองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 57-59) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุเพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษา ซึ่งเกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วน การตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากร ที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด รวมทั้งง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น เกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้

1. อายุ (Age) หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่ ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดหรือมีมาจนถึงเวลาที่กล่าวถึง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน โดยนักการตลาดจะสามารถใช้ประโยชน์จากอายุ เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาดเพื่อช่วยในการค้นหาความต้องการของตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) ได้

2. เพศ (Sex) หมายถึง รูปหรือลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าเป็นหญิงหรือชาย (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556) เป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนตลาดเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรชนิดนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงใน

พฤติกรรมการบริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจจะมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานและมีบทบาททางสังคมมากขึ้น

3. อายุงาน (Working age) หมายถึง ระยะเวลาของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกับนายจ้าง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556) ในงานวิจัยนี้หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลกรทำงานในองค์กรแห่งหนึ่งที่อยู่ผู้วิจัยทำการศึกษ ตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเมื่อบุคคลประกอบอาชีพในองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลานานๆ บุคคลนั้นๆจะเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน และยอมรับสภาพความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งต่างจากบุคคลทำงานเป็นระยะเวลานั้นกว่าที่มักจะไม่มีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานตลอดจนไม่ยอมรับสภาพ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ภายในองค์กร และอายุงาน หรือ ประสบการณ์ในอดีตเป็นบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจผู้บริหารที่มีประสบการณ์ โดยทั่วไปเชื่อถือว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จ และข้อผิดพลาดซึ่งเกิดขึ้นถือว่าเป็นข้อแนะนำในอนาคต ทศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้บริหารจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น

4) ตำแหน่งงาน (Position) หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร เช่น บุคลากรปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556) ซึ่งระดับตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลอาจทำให้เกิดความแตกต่างกันในการสื่อสาร บุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะได้รับข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งภายในองค์กรต่ำดังนั้นบุคคลที่ตำแหน่งภายในองค์กรต่ำ จึงมักเป็นบุคคลที่ขาดข่าวสารอยู่เสมอ และตำแหน่งงานเป็นการบ่งบอกรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งระบุถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละหน้าที่ด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานซึ่งเป็นการรวมปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั่วไปเข้ากับลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการของโครงสร้างองค์กรที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการจำแนกประชากรภายในองค์กรกรณีศึกษาในครั้งนี้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

ความหมายขององค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้หลายลักษณะ หลายรูปแบบซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงและใกล้เคียงกันมาก สามารถพิจารณา ความหมายขององค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ได้ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2550 : 3) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมี

เป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกันซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกัน ดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

สมคิด บางโม (2553 : 16) มีความเห็นว่า องค์กร คือ กลุ่มคนหลายๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

โรบบินส์; และจัตก์ (Robbins; and Judge. 2013) กล่าวว่า ปัจจัยองค์กร คือตัวแปรที่สร้างความกดดันให้แก่บุคลากรในองค์กรอันเนื่องมาจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร เช่น มีความต้องการด้านลักษณะกายภาพทางสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

จากความหมายข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปว่า องค์กร คือการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเพื่อทำงานร่วมกัน ภายใต้ของโครงสร้างองค์กรเดียวกันมีการทำงานและประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการจัดการองค์กรร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของโรบบินส์ และจัตก์

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) ของโรบบินส์; และจัตก์ (Robbins; and Judge. 2013) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร โดยความต้องการ (Demands) ในที่นี้จะหมายถึงความต้องการด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันให้กับบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการในงานเป็นโครงสร้างของงานส่วนบุคคล (ระดับของเสรีภาพหรือความเป็นอิสระ มีความน่าสนใจและการมีส่วนร่วมในงาน การใช้เทคโนโลยี เงื่อนไขการทำงาน และรูปแบบของงาน) ในการทำงานหากพนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความเครียดในงานได้เป็นอย่างมาก ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับสถานที่ทำงานที่มีมากเกินไป เช่น งานที่มีเสียงรบกวนมากเกินไป ห้องทำงานที่หนาแน่นแออัดมากเกินไป สถานที่ที่มีการหยุดชะงัก เสียงกริ่งโทรศัพท์ที่ตั้งตลอดเวลา ตำแหน่งการวางเครื่องจักรที่ไม่ปลอดภัย สำหรับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและก่อให้เกิดความเครียดในงานตามมา แต่สถานที่ที่นายจ้างมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาจะสามารถทำพนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) จะเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเนื่องมาจากหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในองค์กร การได้รับบทบาทการทำงานหลายด้าน

ในเวลาเดียวกัน อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทของตน ไม่เข้าใจว่าตนต้องทำอะไร การได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป การทำงานที่กำหนดช่วงเวลาสั้นๆในการทำ (ชั่วโมงในการทำงาน) รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (ความไม่ชัดเจนระหว่างหน้าที่กับงานที่ต้องทำ)

3) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) จะเป็นความกดดันอันเนื่องมาจากตัวบุคคลอื่นในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการไม่เป็นมิตรกับ เพื่อนร่วมงานที่เข้ามาอยู่ใหม่ การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างานอีกทั้งความยุติธรรมที่ได้รับจากหัวหน้างาน รวมทั้งความสัมพันธ์ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน อีกทั้งยังการแสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพ และการล่วงละเมิดทางเชื้อชาติอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ จึงได้เลือกแนวคิดของโรบบินส์; และจัตก์ (Robbins; and Judge. 2013) อันประกอบด้วยความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ความหมายคุณลักษณะงาน

แฮคแมน; และโอลด์แฮม (Hackman; and Oldham.1975) กล่าวว่าคุณลักษณะงาน คือ การออกแบบและการส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพ มีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆเอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของแฮคแมน และ โอลด์แฮม

แฮคแมน; และโอลด์แฮม (Hackman; and Oldham.1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model หรือ JCM) โดยจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้รอบตัวความสามารถที่หลากหลายใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

2) ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ลักษณะงานที่มีความหมายต่อองค์กร ขอบข่ายความรับผิดชอบสูง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และช่วยพัฒนาองค์กร

3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ ลักษณะงานที่มีระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยที่สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการปฏิบัติงานจนทำให้เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและทำให้ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์และความสำเร็จแก่องค์กร

5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลผลลัพธ์การปฏิบัติของตนนั้นเป็นอย่างไรจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับจึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น (High internal work motivation)

2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (High quality work performance)

3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (High satisfaction with the work)

4) อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง (Low absenteeism and turnover)

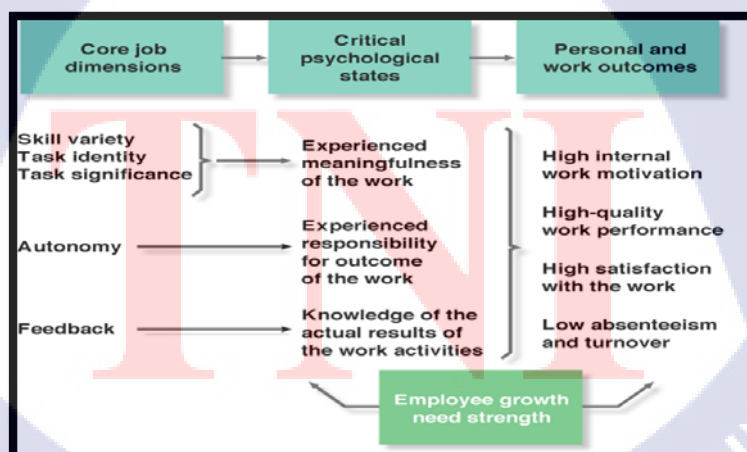
นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ

2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย

3) ความพึงพอใจต่อบัณฑิตภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตภายนอกงานเช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

แฮคแมน; และโอลด์แฮม (Hackman; and Oldham.1975) ลงความคิดเห็นว่า คุณลักษณะงานทั้ง 5 ประการจะทำให้เกิดประสบการณ์ทั้งการรับรู้ความหมายของงาน และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และอัตราการขาดงาน ตามที่กล่าวข้างต้น โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพดังนี้



รูปที่ 2 Job Characteristics Model หรือ JCM

ที่มา : Hackman; and Oldham. (1976). **Job Characteristics Model**. Online.

จากแบบจำลองคุณลักษณะของงานข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบส่วนที่ 1 คุณลักษณะงาน 5 ประการ ได้แก่ 1) ความหลากหลายทักษะ 2) ลักษณะงานที่มีความสำคัญ 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความหมายของความผูกพันในงาน

สตีเยร์ส; และพอตเตอร์ (Steers; and Porter. 1991:79) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน คือการที่บุคคลให้ความสนใจ มีความรับผิดชอบในงานและรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามพัฒนาและปรับปรุงงานต่างๆ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

คาน (Kahn. 1990) ให้ความหมายความผูกพันในงานของบุคคล คือการที่บุคคลผูกติดอยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบที่จะใช้ความคิดโดยมีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ ตระหนักและพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานด้วย โดยให้ออกาสผู้อื่นได้แสดงออกถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึก

روبินส์ (Robbins.1993:178) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน คือระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานโดยคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงควมมีคุณค่า และภาพลักษณ์ของตนเอง

เมย์; และคณะ. (May; et al.2004) ให้ความหมาย ความผูกพันในงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเทกำลังกายและใส่ใจกับการทำงานรวมทั้งมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานมากเสียจนกระทั่งลืมนึกถึงเรื่องอื่นๆ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย

ชูเฟลิ; และแบ็กเกอร์ (Schaufeli; and Bakker. 2004) ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน โดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และมีความต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นเสมอ โดยมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจ

และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Dedication) และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน กล่าวคือ มีสมาธิในการทำงาน จิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ (Absorption)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันในงานคือ สภาวะทางจิตด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน โดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และมีความต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยความขยันขันแข็งในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับความหมายตามแนวคิดของชูเฟลิ; และเบกเกอร์ (Schaufeli ; and Bakker. 2004) ซึ่งได้ใช้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ชูเฟลิ; และเบกเกอร์ (Schaufeli ; and Bakker. 2004) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังงานสูงของพนักงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2) การอุทิศตนให้กับการงาน (Dedication) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ และท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตไม่สามารถแยกออกได้ โดยพนักงานจะมีสมาธิในการทำงานสูง จิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

เมย์; และคณะ. (May; et al.2004) เสนอว่าความผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1) มิติทางร่างกาย (Physical Component) หมายถึง การทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย

2) มิติทางอารมณ์ (Emotional Component) หมายถึง การแสดงความรู้สึกสนใจและใส่ใจกับการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3) มิติทางการรู้คิดและปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง การคิดและมุ่งมั่นอยู่กับการทำงานอย่างมากจนลืมนึกถึงเรื่องอื่นๆ

จากการนำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงานของทั้ง 2 แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันในประเด็นหลัก คือการทุ่มเทเอาใจใส่กับงาน

ความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมุ่งมั่นพยายามทำงานให้สำเร็จจนลืมนึกถึงเรื่องอื่น ๆ การให้เวลากับการทำงานน่าจะเป็นลักษณะหนึ่งที่แสดงออกถึงการทุ่มเทและเสียสละให้กับงานด้วย อีกทั้งจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในต่างประเทศ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในงานนิยามศึกษาตามองค์ประกอบ 3 ด้านตามแนวคิดของชูเฟลิ; และเบกเกอร์ (Schaufeli; and Bakker. 2004) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ จะใช้องค์ประกอบ 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เนื่องจากสามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างชัดเจน

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความหมายความผูกพันในองค์กร

เมอว์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982:15) กล่าวว่าความผูกพันในองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน และมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971:16) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เฮริบินแอค; และอลัตโต (Hrebiniak; and Alutto. 1972:15) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

ซาลันคิก (Salancik. 2007:152) ให้ความหมายว่า เป็นภาวะที่แต่ละบุคคลมีความรู้สึก ให้ความหมายว่า เป็นภาวะที่แต่ละบุคคลมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรจากการกระทำของตนเอง ซึ่งให้มั่นใจว่าตนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันในองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยสมาชิกคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่น ปราบปรามอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของเมวว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์

เมวว์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982) ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย (A strong desire to remain a member of a particular organization) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

2) ความผูกพันด้านความเต็มใจ (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน มีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3) ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี (A definite belief and acceptance of the value and goals of organization) หมายถึง การที่พนักงานงานมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กร แล้วต้องมีความผูกพันในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

สเตียร์ส (Steers.1977 : 79) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

กรีนเบิร์ก; และบาร์อน(Greenberg; and Baron. 1997:81) ได้กล่าวความผูกพันในองค์กรว่า

- 1) หากมีความผูกพันในองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ

2) หากมีความผูกพันในองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง

3) หากมีความผูกพันในองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

แมททิวส์; และเซฟเฟ็ด (Mathews; and Shepherd. 2002 : 369) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะ ปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กรและความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก โดยเป็นสิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรจะนำแนวคิดของเมอร์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์ตเตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย 2) ความผูกพันด้านความเต็มใจ 3) ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี

6. ข้อมูลองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ประวัติโดยย่อ

องค์กรญี่ปุ่นแห่งนี้ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เริ่มมีการก่อตั้งและเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2543 จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นผู้ผลิตชิ้นงานพลาสติกขนาดเล็ก ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีความละเอียดสูง เช่น หัวอ่านฮาร์ดดิสก์ (Hard disk drive) , ที่พักหัวอ่านฮาร์ดดิสก์ (Air spoiler) และคอนเนคเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์ประเภทชิ้นส่วนรถยนต์ขนาดเล็ก เช่น Housing Components ,Numbering Wheel และ Knob ซึ่งได้ร่วมลงทุนกับบริษัทต่างๆ ในเครื่องต่างประเทศหลายแห่ง เช่น ญี่ปุ่น จีน ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม เกาหลีใต้ ฮองกง ไต้หวัน ฝรั่งเศส และอเมริกา

บริษัทดำเนินการภายใต้การส่งเสริมและการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ด้วยเงินลงทุนจดทะเบียน 120 ล้านบาท และได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายการค้า เช่นเดียวกับบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น บริษัทมีพื้นที่ทั้งหมด 15,185 ตารางเมตร พื้นที่เฉพาะตัวอาคารโรงงาน 4,788 ตารางเมตร

ในปีปัจจุบัน บริษัทมีพนักงานรวมกันทั้งสิ้น 144 คน เป็นพนักงานหญิง 105 คน พนักงานชาย 39 คน(แผนกทรัพยากรบุคคล วันที่ 13 พฤศจิกายน 2563)โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ 33 ปี และมีอายุงานเฉลี่ย 6 ปี

การรับรอง

องค์กรแห่งนี้ได้รับการรับรอง (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2563) ดังนี้

- 1) รับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015
- 2) รับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 1400:2015
- 3) Automotive Quality Management System IATF 16949:2015
- 4) รับรองระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 450001:2018
- 5) รับรองระบบบริหารจัดการความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ ISO

22301:2012

นโยบายบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจประจำปี 2564

บริษัทได้เห็นถึงความสำคัญและมีความมุ่งมั่นที่จะนำระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการปกป้อง บรรเทา และลดผลกระทบที่จะทำให้เกิดการหยุดชะงักต่อกระบวนการกิจกรรมการผลิตและการบริการ โดยบริษัทจะดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดทำระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตามมาตรฐาน ISO22301 พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดยมีแผนงาน และมีมาตรการตรวจสอบการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 2) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต่อเนื่องทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- 3) ตระหนักถึงภัยคุกคามด้านความมั่นคงเพื่อปกป้องชีวิต ทรัพย์สิน ข้อมูล และความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- 4) เตรียมการรองรับบรรเทาผลกระทบจากอุบัติเหตุต่างๆ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- 5) ผู้บริหารทุกระดับชั้นของบริษัทจะดำเนินการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของบริษัท โดยจะสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย รวมถึงสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ องค์กรยังตระหนักถึงทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอด จึงมุ่งมั่นหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อย่างเช่น รับประทานอาหารร่วมกันทุกเทศกาล จัดเลี้ยงวันเกิด จัดกิจกรรมไคเซ็นและความปลอดภัย เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และร่วมเล่นเกมสตอบคำถาม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในระดับหนึ่ง และ

ผลิตงานให้ดีที่สุดเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศทั่วโลกในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย; และประสพชัย พสุนนท์ (2561 : 2920 - 2932) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกในองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

จิรัชญา ศุขโกคา (2561 : 1843-1847) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ วางแผน การออกแบบการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

ปาณิศรา จรัสวิญญู; สุจินดา เจียมศรีพงษ์; และคณะ (2560:107-119) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ในประเทศไทยที่เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย จำนวน 324 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันในองค์กรมากที่สุดคือ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร โดยการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์กรโดยส่งผ่านใจผูกพันกับงาน ในขณะที่การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อใจผูกพันกับงาน

อมรรัตน์ แสงสาย (2559 : 116-123) ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร Generation-Y: กรณีศึกษา บริษัทเอเซียเนส แตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร Generation Y โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 39

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559 : 16 -22) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ระดับของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของบุคลากร อยู่ในระดับต่ำ 2) ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน 3) โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร และสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ปูจา พรชาต (Puja Prasad. 2019 : 29 - 36) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในงานในแผนกขายปลีก ณ เมือง Jharkhand, India (The effects of Job Characteristics on Work Engagement in the Retail Sector Jharkhand, India) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพนักงานแผนกขายปลีกในองค์กรต่างๆ จำนวน 71 คน จากทั้งหมด 100 คน ซึ่งทำการวัดโดยใช้เครื่องมือ Utrecht Work Engagement Scales (UWES) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear regression) พบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยความสำคัญของงาน (Task significance) มีนัยสำคัญทางสถิติที่สูงมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ในส่วนความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) และความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน แต่ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

โนไรนิ อ็อตแมน (Noraini Othman. 2019 : 432 - 438) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันในงานพยาบาล จากประเทศมาเลเซีย (Job characteristics and staying

engaged in work of nurses: Empirical evidence from Malaysia) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และความผูกพันในการทำงานของพยาบาลในมาเลเซีย (ความหลากหลายทักษะ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 856 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ 8 แห่ง ในมาเลเซีย ใช้เครื่องมือวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน กล่าวคือมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงาน แต่ลักษณะงานที่มีความหลากหลายไม่มีผลต่อความผูกพันในงาน ผลการศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการรวมมิติหลักเหล่านี้สำหรับการบริหารจัดการงานพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้มีความผูกพันในงานมากขึ้น

ริค ที บอร์สท; และปีเตอร์ เอ็ม ครูเยน (Rick T. Borst1; and Peter M. Kruey. 2017 : 1 - 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความต้องการด้านงาน ปัจจัยเอื้อหนุนในการทำงาน (JD-R) มีผลต่อความผูกพันในงานขององค์กรภาครัฐผ่านการรับรู้ด้านจิตวิทยา (Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective) ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อขยายผลรูปแบบความต้องการด้านงาน ปัจจัยเอื้อในการทำงาน หรือ Job Demands-Resource (JD-R) มาใช้ในการวัดความผูกพันในงาน โดยใช้ข้อมูลเชิงลึกจากวรรณกรรมด้านการบริหารจัดการ ผลจากการวิเคราะห์แบบสำรวจสเกลใหญ่ (N = 9,465) พบว่างานและทรัพยากรส่วนบุคคลรวมถึงแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่าง JD-R และประสิทธิผลของงาน สรุปได้ว่าองค์กรสาธารณะสามารถเพิ่มความผูกพันในงานและประสิทธิผลของงานในเชิงลึกของพนักงานได้โดยการเพิ่มปัจจัยเอื้อในการทำงาน (มีอิสระในงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน) และคัดเลือกบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกและต้องมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับสูง

ฟาติเลาะห์ ปูเตห์ (Fadilah Puteh. 2017 : 28 - 37) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (Impact assessment of job characteristics model on employee engagement) JCM โดยใช้โมเดลลักษณะงาน (Job Characteristics Model ; JCM) เวอร์ชันล่าสุดของ Hackman & Oldham ปี 1980 ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) ความหลากหลายทักษะ 2) ความสำคัญของงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คนจากพนักงานบริการสาธารณะของกระทรวงการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม ประเทศ

มาเลเซีย จากการวิจัยพบว่ามีเพียงปัจจัยลักษณะงาน 3 ประการเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) และลักษณะงานที่มีความหลากหลาย (Skill variety)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เขตอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 144 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานที่ทำงานในองค์กร และตำแหน่งงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของโรบินสัน; และจัตก์ (Robbins; and Judge. 2013) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการด้านงาน ด้านความต้องการด้านบทบาท และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้แนวทางของ Likert Scale (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ ตามแนวคิดของแฮคแมน; และโอล์แฮม (Hackman; and Oldham. 1975) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน โดยมีข้อคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดตามแนวคิดของชูเฟลิ; และเบกเกอร์ (Schaufeli; and Bakker. 2004) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ด้านการอุทิศตนให้กับงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยมีข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ ตามแนวคิดของเมอว์เดย์; สเตียร์ส; และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; and Porter. 1982) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรด้านการยอมรับในเป้าหมาย ด้านความเต็มใจ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีข้อคำถามด้านละ 3 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยการแบ่งระดับความคิดเห็นและเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมาย เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of

Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2548 : 238)

ขนาดของความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00 (-.90 ถึง -1.00)	มีความสัมพันธ์กัน สูงมาก
0.70 - .90 (-.70 ถึง -.90)	มีความสัมพันธ์กัน สูง
0.50 - .70 (-.50 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
0.30 - .50 (-.30 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำ
0.01 - .30 (.00 ถึง -.30)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษารวมถึงความเหมาะสมของภาษาจำนวน 3 ท่าน คือ

- 1) คุณรวีวรรณ บัณฑิตธรรมกุล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งหมดประมาณ 27 ปี
- 2) ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์: รองกรรมการผู้จัดการบริษัท ไทยสกลีส พลัส จำกัด
- 3) ดร.จริยาภรณ์ ศรีสังวาลย์: อาจารย์ประจำสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคัดเลือกนำมาใช้ได้ หากข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงคัดเลือกข้อคำถามนั้นออกมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้เสร็จก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 :142)

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายชื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.1) เพศ	1	1	1	1	ผ่าน
1.2) อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
1.3) อายุงาน	1	1	1	1	ผ่าน
1.4) ตำแหน่งงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายข้อ(ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ความต้องการด้านงาน (Task Demands)					
2.1) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่อ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
2.2) ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน	1	1	1	1	ผ่าน
2.3) ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่าน สำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
2.4) ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands)					
2.5) ท่านได้รับมอบหมายงานหลายด้าน จน ไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ผ่าน
2.6) ท่านได้รับบทบาทหลายอย่าง จนไม่ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านได้	1	1	1	1	ผ่าน
2.7) ท่านทำงานที่ความรับผิดชอบสูงเกิน หน้าที่	1	1	1	1	ผ่าน
2.8) ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่ เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในบทบาทความรับผิดชอบ ของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands)					
2.9) ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.10) ท่านได้รับความช่วยเหลือด้านงานจาก เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.11) ท่านได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่อ งานของท่านมีปัญหา	1	1	1	1	ผ่าน
2.12) ท่านได้รับการใส่ใจจากหัวหน้างานเท่า เทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 3 : ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)					
3.1) ท่านใช้ประสบการณ์ของท่านมา ประยุกต์ใช้กับงาน	0	1	1	0.67	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายข้อ(ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
3.2) ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายใน การทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.3) ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)					
3.4) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
3.5) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะมี หลายขั้นตอน	1	1	1	1	ผ่าน
3.6) ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant)					
3.7) ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
3.8) หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้า หมาย องค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก	1	1	1	1	ผ่าน
3.9) ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)					
3.10) ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธี แก้ไข งานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
3.11) ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วย ตนเอง	1	1	1	1	ผ่าน
3.12) ท่านสามารถวางแผนการทำงานของ ท่าน ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านผลสะท้อนจากงาน (Feedback)					
3.13) ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของ ท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
3.14) ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ ผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายข้อ(ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
3.15) ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 4 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor)					
4.1) ท่านมีกำลังใจในการทำงานจากองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
4.2) ท่านเต็มใจทำงาน ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายเกินหน้าที่	1	1	1	1	ผ่าน
4.3) ท่านพยายามที่จะช่วยแก้ปัญหา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.4) ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านการอุทิศตนให้กับงาน (Dedication)					
4.5) ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	ผ่าน
4.6) ท่านพร้อมที่จะใช้เวลา เพื่อยู่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
4.7) ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า	1	1	1	1	ผ่าน
4.8) ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)					
4.9) ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต	1	1	1	1	ผ่าน
4.10) ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.11) ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ	1	1	0	0.67	ผ่าน
4.12) ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้านเป็นรายข้อ(ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย					
5.1) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ผ่าน
5.2) ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ถ้ามีโอกาส	1	1	1	1	ผ่าน
5.3) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดขององค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความเต็มใจ					
5.4) ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	1	1	1	1	ผ่าน
5.5) ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า	1	1	1	1	ผ่าน
5.6) ท่านอยากจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี					
5.7) ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	1	1	1	1	ผ่าน
5.8) ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
5.9) ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออุทิศให้องค์กร	1	1	1	1	ผ่าน

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาคุณภาพของแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach.1990: 204) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 กัลยา วาณิชยปัญญา (2555: 101) หลังจากการทดสอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ อยู่ระหว่าง 0.714 ถึง 0.929 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

ตารางที่ 2 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ปัจจัยองค์กร		
ความต้องการด้านงาน	4	0.714
ความต้องการด้านบทบาท	4	0.850
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4	0.725
ปัจจัยลักษณะงาน		
ความหลากหลายของทักษะ	3	0.897
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3	0.717
ความสำคัญของงาน	3	0.754
ความมีอิสระในการทำงาน	3	0.788
ผลสะท้อนจากงาน	3	0.774
ความผูกพันในงาน		
ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน	4	0.821
การอุทิศตนให้กับงาน	4	0.885
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	4	0.761

ตารางที่ 2 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละด้าน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
ความผูกพันในองค์กร		
ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย	3	0.929
ความผูกพันด้านความเต็มใจ	3	0.921
ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี	3	0.823

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขสมบูรณ์ลงในระบบออนไลน์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ 144 ชุด
2. ขอความร่วมมือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกรหัสลิงค์ หรือ คิวอาร์โค๊ดสำหรับแจกจ่ายให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์
3. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์แบบกลับมาจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด
4. ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยองค์กร ระดับปัจจัยลักษณะงาน ระดับความผูกพันในงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานด้วยการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

7. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่จะทำการทดสอบด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิธี Stepwise

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 144 คน ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่

1. สถิติการทดสอบที แบบกลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test) ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน
2. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ประกอบด้วย เมื่อพบความแตกต่าง เปรียบเทียบรายคู่จะใช้การทดสอบด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)
 - 2.1 อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน
 - 2.2 อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน
 - 2.3 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน

3.2 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
F	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
t	หมายถึง	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-Distribution)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุในการพยากรณ์
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

เพื่อให้เกิดความสะดวกและการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

Y_1	แทน ความผูกพันในงาน
Y_2	แทน ความผูกพันในองค์กร
X_{11}	แทน ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน
X_{12}	แทน ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท
X_{13}	แทน ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
X_{21}	แทน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ
X_{22}	แทน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
X_{23}	แทน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
X_{24}	แทน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน
X_{25}	แทน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 144 คน สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	39	27.08
2. หญิง	105	72.92
รวม	144	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 72.92 และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 25 ปี	22	15.28
2. 26 - 35 ปี	79	54.86
3. 36 - 45 ปี	39	27.08
4. 46 ปีขึ้นไป	4	2.78
รวม	144	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมา มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.28 ตามลำดับ และกลุ่มที่น้อยที่สุดมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 จากผู้ที่แบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุงานในองค์กร

อายุงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 5 ปี	85	59.03
2. 6 - 10 ปี	26	18.06
3. 11-15 ปี	17	11.80
4. 16 - 20 ปี	13	9.03
5. 20 ปีขึ้นไป	3	2.08
รวม	144	100

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 รองลงมา คืออายุงาน 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 ตามด้วยอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.03 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
1. บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	56.25
2. บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	11.11
3. บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	26.39
4. บุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป)	9	6.25
รวม	144	100

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมา คือ บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และตำแหน่งงานจำนวนที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics) ประกอบด้วย ความต้องการด้านงาน (Task Demands) ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.13	0.77	มาก	1
2. ความต้องการด้านงาน	4.01	0.74	มาก	2
3. ความต้องการด้านบทบาท	2.59	1.02	น้อย	3
รวม	3.58	0.45	มาก	

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13 , S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01 , S.D. = 0.74) และด้านความต้องการด้านบทบาท อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.59 , S.D. = 1.02)

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน

ความต้องการด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	54 (37.50)	63 (43.75)	24 (16.67)	3 (2.08)	0 (0)	4.17	0.78	มาก	1
ท่านมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัยของบุคลากร	61 (42.36)	47 (32.64)	28 (19.44)	8 (5.56)	0 (0)	4.12	0.91	มาก	2
ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	45 (31.25)	58 (40.28)	33 (22.92)	7 (4.86)	1 (0.69)	3.97	0.90	มาก	3
ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่านสำเร็จ	39 (27.08)	50 (34.72)	41 (28.47)	14 (9.72)	0 (0)	3.79	0.95	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.01	0.74	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัยของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่านสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.95) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท

ความต้องการด้าน บทบาท	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่เข้าใจ อย่างแจ่มแจ้งใน บทบาทความ รับผิดชอบของท่าน	8 (5.56)	26 (18.06)	46 (31.94)	34 (23.61)	30 (20.83)	2.64	1.16	ปานกลาง	1
ท่านได้รับบทบาทหลาย อย่าง จนไม่สามารถ ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ของท่านได้	7 (4.86)	28 (19.44)	42 (29.17)	39 (27.08)	28 (19.44)	2.63	1.15	ปานกลาง	2
ท่านได้รับมอบหมาย งานหลายด้าน จนไม่ สามารถทำให้เสร็จได้ ตามเวลาที่กำหนด	9 (6.25)	22 (15.28)	44 (30.56)	38 (26.39)	31 (21.53)	2.58	1.17	น้อย	3
ท่านทำงานที่มีความ รับผิดชอบสูงเกิน หน้าที่	30 (20.83)	43 (29.86)	42 (29.17)	24 (16.67)	5 (3.47)	2.52	1.10	น้อย	4
ค่าเฉลี่ยรวม						2.59	1.02	น้อย	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 (S.D. = 1.02)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในบทบาทความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 (S.D. = 1.16) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับบทบาทหลายอย่าง จนไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 1.15) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานหลายด้าน จนไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D. = 1.17) อยู่ในระดับน้อย

และอันดับที่ 4 คือ ท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 (S.D. = 1.10) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล

ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านมีความสัมพันธ์อัน ดีกับเพื่อนร่วมงาน	74 (51.39)	48 (33.33)	20 (13.89)	2 (1.39)	0 (0)	4.35	0.77	มากที่สุด	1
ท่านได้รับความช่วยเหลือ ด้านงานจากเพื่อนร่วมงาน	58 (40.28)	56 (38.89)	24 (16.67)	5 (3.47)	1 (0.69)	4.15	0.87	มาก	2
ท่านได้รับคำชี้แนะจาก หัวหน้างาน เมื่องาน ของท่านมีปัญหา	57 (39.58)	53 (36.81)	23 (15.97)	9 (6.25)	2 (1.39)	4.07	0.97	มาก	3
ท่านได้รับการใส่ใจจาก หัวหน้างานเท่าเทียม กับบุคลากรคนอื่นๆ	52 (36.11)	47 (32.64)	32 (22.22)	11 (7.64)	2 (1.39)	3.94	1.01	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.13	0.77	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 4.35 (S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือด้านงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่องานของท่านมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.97) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านได้รับการใส่ใจจากหัวหน้างานเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 1.01) อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และ ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความหลากหลายของทักษะ	4.09	0.72	มาก	1
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.03	0.75	มาก	2
ความสำคัญของงาน	3.91	0.81	มาก	3
ความมีอิสระในการทำงาน	3.91	0.77	มาก	3
ผลสะท้อนจากงาน	3.85	0.79	มาก	5
รวม	3.96	0.69	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.75) ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.81) ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.77) และด้านผลสะท้อนจากงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ

ความหลากหลาย ของทักษะ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านใช้ประสบการณ์ ของท่านมาประยุกต์ใช้ กับงาน	50 (34.72)	66 (45.83)	24 (16.67)	4 (2.78)	0 (0)	4.13	0.78	มาก	1
ท่านใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการ ทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จ	61 (42.36)	47 (32.64)	28 (19.44)	8 (5.56)	0 (0)	4.10	0.79	มาก	2
ท่านใช้ความสามารถที่ หลากหลายในการ ทำงาน	43 (29.86)	70 (48.61)	27 (18.75)	4 (2.78)	0 (0)	4.06	0.77	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09	0.72	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านใช้ประสบการณ์ของท่านมาประยุกต์ใช้กับงาน 4.13 (S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านสามารถทำงานที่ ท่านรับผิดชอบได้ สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ	54 (67.50)	59 (40.97)	27 (18.75)	4 (2.78)	1 (0.69)	4.13	0.81	มาก	1

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ต่อ)

ความมีเอกลักษณ์ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านสามารถทำงานได้ สำเร็จ ถึงแม้จะมีหลาย ขั้นตอน	47 (32.64)	57 (39.58)	36 (25.00)	4 (2.78)	0 (0)	4.02	0.83	มาก	2
ท่านได้รับมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	36 (25.00)	67 (46.53)	35 (24.31)	6 (4.17)	0 (0)	3.92	0.81	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						4.03	0.75	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะมีหลายขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน 3.92 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านได้รับมอบหมาย งานที่มีความสำคัญต่อ องค์กร	44 (30.56)	62 (43.06)	34 (23.61)	4 (2.78)	0 (0)	4.01	0.81	มาก	1
ท่านได้รับมอบหมาย งานที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาองค์กร	40 (27.78)	54 (37.50)	42 (29.17)	7 (4.86)	1 (0.69)	3.87	0.90	มาก	2

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (ต่อ)

ความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายองค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก	45 (31.25)	49 (34.03)	38 (26.39)	7 (4.86)	5 (3.47)	3.85	1.03	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91	0.81	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.81)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายองค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 1.03) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านด้วยตนเอง	44 (30.56)	57 (39.58)	37 (25.69)	6 (4.17)	0 (0)	3.97	0.86	มาก	1
ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง	40 (27.78)	50 (34.72)	47 (32.64)	6 (4.17)	1 (0.69)	3.85	0.90	มาก	2
ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีแก้ไขงานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	38 (26.4)	63 (43.75)	37 (25.69)	5 (3.47)	1 (0.69)	3.92	0.85	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91	0.77	มาก	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่านด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีแก้ไขงานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน

ผลสะท้อนจากงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	41 (28.47)	63 (43.75)	36 (25.00)	4 (2.78)	0 (0)	3.98	0.81	มาก	1
ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	34 (23.61)	55 (38.19)	41 (28.47)	11 (7.64)	3 (2.08)	3.74	0.98	มาก	2
ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	38 (26.39)	54 (37.50)	43 (29.86)	8 (5.56)	1 (0.69)	3.83	0.91	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.85	0.79	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.98) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) ประกอบด้วย ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การอุทิศตนให้กับงาน	4.02	0.76	มาก	1
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	3.94	0.77	มาก	2
ความกระฉับกระเฉงในการทำงาน	3.93	0.79	มาก	3
รวม	3.97	0.74	มาก	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการอุทิศตนให้กับงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) และด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงาน ด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน

ด้านความ กระฉับกระเฉงในการ ทำงาน (Vigor)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านพยายามที่จะช่วย แก้ปัญหา เมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	50 (34.72)	50 (34.72)	38 (26.39)	6 (4.17)	0 (0)	4.00	0.88	มาก	1
ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหา ใดๆ แม้มีอุปสรรคใน การทำงาน	44 (30.56)	61 (42.36)	36 (25.00)	3 (2.08)	0 (0)	4.01	0.80	มาก	2
ท่านเต็มใจทำงาน ถึงแม้ว่าอาจได้รับ มอบหมายเกินหน้าที่	50 (34.72)	46 (31.94)	44 (30.56)	3 (2.08)	1 (0.69)	3.98	0.90	มาก	3
ท่านได้รับกำลังใจใน การทำงานจากองค์กร	36 (25.00)	50 (34.72)	45 (31.25)	11 (7.64)	2 (1.39)	3.74	0.97	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.93	0.79	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านพยายามที่จะช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านเต็มใจทำงานถึงแม้ว่าอาจได้รับมอบหมายเกินหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.97) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนให้กับงาน

ด้านการอุทิศตน ให้กับงาน (Dedication)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า	57 (39.58)	51 (35.42)	30 (20.83)	6 (4.17)	0 (0)	4.10	0.87	มาก	1
ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	47 (32.64)	58 (40.28)	36 (25.00)	3 (2.08)	0 (0)	4.03	0.81	มาก	2
ท่านพร้อมที่จะใช้เวลาเพื่ออยู่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	49 (34.03)	53 (36.81)	37 (25.69)	5 (3.47)	0 (0)	4.01	0.86	มาก	3
ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ	41 (28.47)	58 (40.28)	40 (27.78)	5 (3.47)	0 (0)	3.94	0.84	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						4.02	0.76	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านการอุทิศตนให้กับงานงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านพร้อมที่จะใช้เวลาเพื่ออยู่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมา และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นความผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต	52 (36.11)	51 (35.42)	36 (25.00)	5 (3.47)	0 (0)	4.04	0.87	มาก	1
ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ	41 (28.47)	59 (40.97)	41 (28.47)	3 (2.08)	0 (0)	3.96	0.81	มาก	2
ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน	42 (29.17)	50 (34.72)	47 (32.64)	5 (3.47)	0 (0)	3.90	0.87	มาก	3
ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	41 (28.47)	51 (35.42)	47 (32.64)	4 (2.78)	1 (0.69)	3.88	0.88	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94	0.77	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย ความผูกพันด้านความเต็มใจ และความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่

(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิก	4.04	0.81	มาก	1
ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย	3.95	0.86	มาก	2
ความผูกพันด้านความเต็มใจ	3.77	0.90	มาก	3
รวม	3.92	0.80	มาก	

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อพิจารณารายด้าน ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.86) และตรวจความผูกพันด้านความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 22 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย

ด้านการยอมรับเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	56 (38.89)	43 (29.86)	39 (27.08)	6 (4.17)	0 (0)	4.03	0.91	มาก	1
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดขององค์กร	48 (33.33)	48 (33.33)	45 (31.25)	3 (2.08)	0 (0)	3.98	0.86	มาก	2
ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ถ้ามีโอกาส	48 (33.33)	42 (29.17)	40 (27.78)	11 (7.64)	3 (2.08)	3.84	1.04	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.95	0.86	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ ถ้ามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 1.04) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันด้านความเต็มใจ

ความผูกพันด้าน ความเต็มใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านพร้อมที่จะทำงาน ทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ ทำงานกับองค์กรแห่ง นี้ต่อไป	44 (30.56)	55 (38.19)	38 (26.39)	7 (4.86)	0 (0)	3.94	0.88	มาก	1
ท่านจะไม่ลาออกจาก องค์กรนี้ ถึงแม้มี องค์กรอื่นเสนอ ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	37 (25.69)	41 (28.47)	54 (37.50)	5 (3.47)	7 (4.86)	3.67	1.05	มาก	2
ท่านอยากจะอยู่ใน องค์กรนี้ต่อไป แม้จะมี สวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับ องค์กรอื่น	39 (27.08)	41 (28.47)	52 (36.11)	5 (3.47)	7 (4.86)	3.69	1.06	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	0.90	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านความเต็มใจพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี

ความผูกพันความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	44 (30.56)	55 (38.19)	38 (26.39)	7 (4.86)	0 (0)	3.94	0.88	มาก	1
ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า	37 (25.69)	41 (28.47)	54 (37.50)	5 (3.47)	7 (4.86)	3.67	1.05	มาก	2
ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น	39 (27.08)	41 (28.47)	52 (36.11)	5 (3.47)	7 (4.86)	3.69	1.06	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	0.90	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ ของจำนวนด้านบน

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้

ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) ได้กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ (กรีซ แรงสูงเนิน.2554: 101) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) จะถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2555:191) ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 25 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร		Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
ความต้องการด้านงาน	X ₁₁	4.01	4.00	4.00	0.74	0.55	-0.56	-0.22
ความต้องการด้านบทบาท	X ₁₂	2.59	3.00	3.00	1.02	1.04	0.00	-0.88
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	X ₁₃	4.13	4.00	5.00	0.77	0.60	-0.69	0.12
ความหลากหลายของทักษะ	X ₂₁	4.09	4.00	4.00	0.72	0.52	-0.45	-0.37
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	X ₂₂	4.03	4.00	4.00	0.75	0.56	-0.38	-0.49
ความสำคัญของงาน	X ₂₃	3.91	4.00	5.00	0.81	0.65	-0.28	-0.54
ความมีอิสระในการทำงาน	X ₂₄	3.91	4.00	4.00	0.77	0.60	-0.23	-0.65
ผลสะท้อนจากงาน	X ₂₅	3.85	4.00	4.00	0.79	0.62	-0.16	-0.62
ความผูกพันในงาน	Y ₁	3.97	4.00	5.00	0.74	0.54	-0.27	-0.73
ความผูกพันในองค์กร	Y ₂	3.92	4.00	5.00	0.80	0.63	-0.14	-1.00

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรปัจจัยองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร ตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน จำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรความผูกพันในงาน จำนวน 1 ตัวแปร และตัวแปรความผูกพันในองค์กร จำนวน 1 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 10 ตัวแปร พบว่า

การแจกแจงข้อมูลทั้ง 10 ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าการแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร

ผลการตรวจสอบความแปรปรวนของปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความต้องการด้านงาน ความต้องการด้านบทบาท ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและผลสะท้อนจากงาน พบว่า ความแปรปรวนของทุกตัวแปรไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) หรือ F-test

3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานแตกต่าง โดยใช้สถิติการทดสอบที่แบบกลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test) ในสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.2 และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง เปรียบเทียบ รายคู่จะใช้การทดสอบด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ดังนี้

- 1.1 เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน
- 1.2 เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน
- 1.3 อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร
- 1.4 อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน
- 1.5 อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร
- 1.6 อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน
- 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร
- 1.8 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กร

H_0 : เพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบปัจจัยองค์กรของเพศชายและเพศหญิง

ปัจจัยองค์กร	เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ความต้องการด้านงาน	ชาย	39	3.72	0.73	-2.96**	0.004
	หญิง	105	4.12	0.72		
ความต้องการด้านบทบาท	ชาย	39	2.85	0.92	1.87	0.063
	หญิง	105	2.50	1.04		
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ชาย	39	3.98	0.76	-1.39	0.167
	หญิง	105	4.18	0.77		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยองค์กรระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) ที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.063 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาทไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.167 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

H_0 : เพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานของเพศชายและเพศหญิง

ปัจจัยลักษณะงาน	เพศ	N		S.D.	t	Sig (2-tailed)
ความหลากหลายของทักษะ	ชาย	39	4.19	0.61	0.968	0.335
	หญิง	105	4.06	0.76		
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ชาย	39	3.91	0.66	-1.166	0.245
	หญิง	105	4.07	0.78		
ความสำคัญของงาน	ชาย	39	3.91	0.68	-0.037	0.970
	หญิง	105	3.91	0.85		
ความมีอิสระในการทำงาน	ชาย	39	3.79	0.67	-1.086	0.279
	หญิง	105	3.95	0.81		
ผลสะท้อนจากงาน	ชาย	39	3.78	0.71	-0.663	0.509
	หญิง	105	3.88	0.82		

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) พบว่า

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.335 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.245 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.970 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.279 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.509 นั่นคือ ไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร

H_0 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความต้องการด้านงาน	ไม่เกิน 25 ปี	22	4.15	0.71	1.226	0.297
	26 - 35 ปี	79	4.05	0.76		
	36 ปีขึ้นไป	43	3.87	0.73		
ความต้องการด้านบทบาท	ไม่เกิน 25 ปี	22	2.74	1.19	0.273	0.761
	26 - 35 ปี	79	2.58	1.02		
	36 ปีขึ้นไป	43	2.55	0.94		
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ไม่เกิน 25 ปี	22	4.18	0.78	0.668	0.514
	26 - 35 ปี	79	4.06	0.79		
	36 ปีขึ้นไป	43	4.22	0.74		

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.297 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน ด้านไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.761 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท ไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.514 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

H_0 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความหลากหลายของทักษะ	ไม่เกิน 25 ปี	3.98	0.67	0.67	0.335	0.716
	26 - 35 ปี	4.10	0.75	0.75		
	36 ปีขึ้นไป	4.14	0.69	0.72		
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.92	0.75	0.75	0.425	0.655
	26 - 35 ปี	4.01	0.75	0.75		
	36 ปีขึ้นไป	4.10	0.76	0.77		
ความสำคัญของงาน	ไม่เกิน 25 ปี	4.05	0.75	0.75	1.14	0.323
	26 - 35 ปี	3.82	0.90	0.90		
	36 ปีขึ้นไป	4.01	0.62	0.64		
ความมีอิสระในการทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	4.00	0.74	0.74	0.373	0.689
	26 - 35 ปี	3.86	0.84	0.84		
	36 ปีขึ้นไป	3.95	0.66	0.68		
ผลสะท้อนจากงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.94	0.79	0.79	0.167	0.847
	26 - 35 ปี	3.84	0.81	0.81		
	36 ปีขึ้นไป	3.83	0.76	0.79		

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.716 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.655 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.323 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.689 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.847 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร

H_0 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรที่มีต่อปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	อายุงาน ในองค์กร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความต้องการดำเนินงาน	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.09	0.74	0.886	0.450
	6 - 10 ปี	26	3.90	0.73		
	11-15 ปี	17	3.87	0.76		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.89	0.79		
ความต้องการด้านบทบาท	ไม่เกิน 5 ปี	85	2.55	1.05	0.586	0.625
	6 - 10 ปี	26	2.49	1.03		
	11-15 ปี	17	2.69	1.12		
	16 ปีขึ้นไป	16	2.88	0.76		
ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.20	0.71	0.678	0.567
	6 - 10 ปี	26	4.04	0.94		
	11-15 ปี	17	4.06	0.63		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.95	0.95		

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.450 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.625 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาทไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.567 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาทไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานในองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

H_0 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	อายุงาน ในองค์กร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความหลากหลายของทักษะ	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.20	0.68	1.749	0.160
	6 - 10 ปี	26	3.90	0.80		
	11-15 ปี	17	4.00	0.67		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.92	0.82		
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.10	0.72	1.017	0.387
	6 - 10 ปี	26	3.82	0.86		
	11-15 ปี	17	4.04	0.68		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.94	0.78		
ความสำคัญของงาน	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.05	0.77	2.806*	0.042
	6 - 10 ปี	26	3.56	0.88		
	11-15 ปี	17	3.78	0.81		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.83	0.74		
ความมีอิสระในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.01	0.76	2.941*	0.035
	6 - 10 ปี	26	3.51	0.83		
	11-15 ปี	17	3.94	0.60		
	16 - 20 ปี	16	3.98	0.77		
ผลสะท้อนจากงาน	ไม่เกิน 5 ปี	85	4.00	0.76	2.650*	0.051
	6 - 10 ปี	26	3.56	0.82		
	11-15 ปี	17	3.65	0.76		
	16 ปีขึ้นไป	16	3.75	0.82		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง Sig.

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.160 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.387 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.042 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นด้านความสำคัญของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.035 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.051 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า อายุงานในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

อายุงานในองค์กร	$\bar{X}$	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.56	3.78	3.83
ไม่เกิน 5 ปี	4.05	0.491** (0.006)	0.271 (0.200)	0.222 (0.305)
6 - 10 ปี	3.56	-	-0.220 (0.373)	-0.269 (0.286)
11-15 ปี	3.78		-	-0.049 (0.859)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กร และปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมากกว่ากลุ่มอายุงานในองค์กร 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุงานในองค์กรแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุงานในองค์กรคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

อายุงานในองค์กร	$\bar{X}$	6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.51	3.94	3.98
ไม่เกิน 5 ปี	4.01	0.499** (0.004)	0.071 (0.727)	0.033 (0.875)
6 - 10 ปี	3.51	-	-0.428 (0.072)	-0.466 (0.055)
11-15 ปี	3.94		-	-0.038 (0.886)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง Sig.

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กร และปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่

กลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุงานในองค์กร 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.499 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุงานในองค์กรแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุงานในองค์กรคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน
ด้านผลสะท้อนจากงาน

อายุงานในองค์กร		6 - 10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.56	3.65	3.75
ไม่เกิน 5 ปี	4.00	0.432* (0.014)	0.349 (0.093)	0.246 (0.247)
6 - 10 ปี	3.56	-	-0.083 (0.733)	-0.186 (0.453)
11-15 ปี	3.65		-	-0.103 (0.704)

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง Sig.

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานมากกว่ากลุ่มอายุงานในองค์กร 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.432 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุงานในองค์กรแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีค่า Sig.(2-tailed) มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุงานในองค์กรคู่อื่นๆ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร

H_0 : ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความต้องการ ด้านงาน	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	4.11	0.68	1.318	0.271
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.94	0.81		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	3.89	0.64		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.72	1.35		
ความต้องการ ด้านบทบาท	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	2.42	1.05	3.741*	0.013
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	2.86	0.87		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	2.64	0.98		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.50	0.64		
ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	4.17	0.75	0.790	0.502
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	4.11	0.90		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	4.14	0.64		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.75	1.20		

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.271 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.013 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.502 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและปัจจัยองค์การ ด้านความต้องการด้านบทบาท

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	บุคลากรส่วน สนับสนุน	บุคลากรระดับ หัวหน้างาน	บุคลากรระดับ ผู้บริหาร
		2.86	2.64	3.50
บุคลากรฝ่ายผลิตฯ	2.42	-0.440 (0.108)	-0.218 (1.080)	-1.080** (0.002)
บุคลากรส่วนสนับสนุน	2.86	-	0.221 (0.456)	-0.641 (0.123)
บุคลากรระดับหัวหน้างาน	2.64		-	-0.862* (0.021)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง Sig.

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานและปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านบทบาท พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ คือ ไตแก

บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.080 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.862 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

H_0 : ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความหลากหลาย ของทักษะ	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	4.13	0.72	1.558	0.202
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.73	0.71		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	4.14	0.64		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (รองผู้จัดการขึ้นไป)	9	4.19	1.00		
ความมีเอกลักษณ์ ของงาน	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	4.09	0.72	1.356	0.259
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.71	0.88		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	4.06	0.67		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (รองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.85	1.03		

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig (2-tailed)
ความสำคัญของงาน	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	3.91	0.82	1.009	0.391
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.92	0.87		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	4.00	0.72		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (รองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.48	0.91		
ความมีอิสระในการทำงาน	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	3.94	0.81	0.210	0.890
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.85	0.89		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	3.84	0.55		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (รองผู้จัดการขึ้นไป)	9	4.00	1.12		
ผลสะท้อนจากงาน	บุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician	81	3.97	0.80	1.647	0.181
	บุคลากรส่วนสนับสนุน (Officer)	16	3.71	0.79		
	บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)	38	3.65	0.67		
	บุคลากรระดับผู้บริหาร (รองผู้จัดการขึ้นไป)	9	3.85	1.08		

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) พบว่า

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.202 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.259 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.391 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.890 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.181 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ต้องตรวจสอบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2555: 93)

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ปัจจัยองค์กร			ปัจจัยลักษณะงาน					ความผูกพันในงาน	ความผูกพันในองค์กร
	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	Y ₁	Y ₂
X ₁₁	1									
X ₁₂	-0.418**	1								
X ₁₃	0.694**	-0.311**	1							
X ₂₁	0.641**	-0.435**	0.626**	1						
X ₂₂	0.700**	-0.415**	0.678**	0.822**	1					
X ₂₃	0.585**	-0.465**	0.609**	0.686**	0.699**	1				
X ₂₄	0.696**	-0.488**	0.605**	0.709**	0.730**	0.763**	1			
X ₂₅	0.728**	-0.502**	0.693**	0.726**	0.746**	0.778**	0.829**	1		
Y ₁	0.750**	-0.447**	0.736**	0.828**	0.857**	0.771**	0.797**	0.835**	1	
Y ₂	0.689**	-0.440**	0.736**	0.686**	0.768**	0.716**	0.684**	0.766**	0.896**	1

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยองค์กร จำนวน 3 ตัวแปร และปัจจัยลักษณะงาน จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 8 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม จึงไม่เกิดปัญหาเมื่อนำไปใช้กับโมเดล สามารถนำมาใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 ได้

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยองค์กร(Organization Characteristics) ได้แก่ ความต้องการด้านงาน(X₁₁) ความต้องการด้านบทบาท(X₁₂) และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X₁₃) และปัจจัยลักษณะงาน(Job characteristics) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ(X₂₁) ความมีเอกลักษณ์ของงาน(X₂₂) ความสำคัญของงาน(X₂₃) ความมีอิสระในการทำงาน(X₂₄) และผลสะท้อนจากงาน(X₂₅) กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในงาน(Y₁) และความผูกพันในองค์กร(Y₂)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise คือ การเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1

H_0 : ปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1)

H_1 : ปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1)

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี	R	R ²	Adjusted R ²	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1 X_{11}	0.750	0.563	0.560	0.488	182.638	0.000**
รูปแบบ2 X_{11}, X_{13}	0.808	0.652	0.648	0.436	36.480	0.000**
รูปแบบ3 X_{11}, X_{13}, X_{12}	0.819	0.671	0.664	0.426	8.043	0.005**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 56.3 ($R^2 = 0.563$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.488

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.436 ลดลงจากเดิม 0.051 นั่นคือ ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล(X_{13}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 8.9

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 67.1 ($R^2 = 0.671$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.426 ลดลงจากเดิม 0.01 นั่นคือ ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 1.9

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยองค์กร ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันในงาน(Y_1) มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.039	0.285		3.650	0.000**		
X_{11}	0.399	0.070	0.402	5.713	0.000**	0.473	2.112
X_{13}	0.391	0.064	0.410	6.093	0.000**	0.518	1.931
X_{12}	-0.109	0.038	-0.151	-2.836	0.005**	0.825	1.212
R = 0.819 $R^2 = 0.671$ $SE_{est} = 0.426$ $F = 8.043^{**}$							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โจเซฟ แฮร์; และคณะ (Joseph Hair; et al. 2014 : 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 67.1 ($R^2 = 0.671$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.426 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ .819 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.812 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันในงาน(Y_1) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.039 + 0.399 (X_{11}) + 0.391(X_{13}) + -0.109(X_{12})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.402(X_{11}) + 0.402(X_{13}) + -0.151(X_{12})$$

สมมติฐานข้อที่ 2.2

H_0 : ปัจจัยลักษณะงาน(Job characteristics) ด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) ด้านความมีอิสระในการทำงาน(X_{24}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1)

H_1 : ปัจจัยลักษณะงาน(Job characteristics) ด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) ด้านความมีอิสระในการทำงาน(X_{24}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1)

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R ²	Adjusted R ²	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1	X ₂₂	0.857	0.734	0.732	0.380	392.137	0.000**
รูปแบบ2	X ₂₂ , X ₂₅	0.906	0.821	0.818	0.313	68.101	0.000**
รูปแบบ3	X ₂₂ , X ₂₅ , X ₂₁	0.916	0.839	0.836	0.298	16.279	0.000**
รูปแบบ4	X ₂₂ , X ₂₅ , X ₂₁ , X ₂₃	0.920	0.846	0.841	0.293	5.688	0.018*

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 73.4 ($R^2 = 0.734$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.380

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 82.1 ($R^2 = 0.821$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.313 ลดลงจากเดิม 0.067 นั่นคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 8.7

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 83.9 ($R^2 = 0.839$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.298 ลดลงจากเดิม 0.016 นั่นคือ ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) และด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 1.9

รูปแบบ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 84.6 ($R^2 = 0.846$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.293 ลดลงจากเดิม 0.005 นั่นคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) และด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 6

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้านได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ด้านความหลากหลาย

ของทักษะ(X_{21}) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้านได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันในงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) และด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.069	0.146		0.469	0.640		
X_{22}	0.340	0.063	0.347	5.421	0.000**	0.272	3.681
X_{25}	0.285	0.056	0.306	5.062	0.000**	0.304	3.291
X_{21}	0.235	0.063	0.230	3.717	0.000**	0.290	3.449
X_{23}	0.122	0.051	0.133	2.385	0.018*	0.355	2.814
R = 0.920 R ² = 0.846 SE _{est} = 0.293 F = 5.688*							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน(Y_1) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โจเซฟ แฮร์; และคณะ (Joseph Hair; et al. 2014 : 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ด้านความหลากหลายของทักษะ(X_{21}) และด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 84.6 ($R^2 = 0.846$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.293 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.920 ค่าของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันในงาน(Y_1) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 0.340(X_{22}) + 0.285(X_{25}) + 0.235(X_{21}) + 0.122(X_{23})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.347(X_{22}) + 0.306(X_{25}) + 0.230(X_{21}) + 0.133(X_{23})$$

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
สมมติฐานข้อที่ 3.1

H_0 : ปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2)

H_1 : ปัจจัยองค์กร (Organization Characteristics) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2)

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R ²	Adjusted R ²	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1	X ₁₃	0.736	0.542	0.538	0.541	167.715	0.000**
รูปแบบ2	X ₁₃ , X ₁₁	0.776	0.603	0.597	0.505	21.786	0.000**
รูปแบบ3	X ₁₃ , X ₁₁ , X ₁₂	0.792	0.627	0.619	0.491	9.200	0.003**

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2) พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 54.2 ($R^2 = 0.542$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.541

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 60.3 ($R^2 = 0.603$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505 ลดลงจากเดิม 0.036 นั่นคือ ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) และด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 6.1

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 62.7 ($R^2 = 0.627$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.491 ลดลงจากเดิม 0.014 นั่นคือ ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) และด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.4

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยองค์กร ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันในองค์กร(Y_2) มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.993	0.328		3.028	0.003**		
X_{13}	0.505	0.074	0.490	6.836	0.000**	0.518	1.931
X_{11}	0.297	0.080	0.277	3.694	0.000**	0.473	2.112
X_{12}	-0.134	0.044	-0.172	-3.033	0.003**	0.825	1.212
R = 0.792 $R^2 = 0.627$ $SE_{est} = 0.491$ $F = 9.200^{**}$							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 44 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โจเซฟ แฮร์; และคณะ (Joseph Hair; et al. 2014: 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X_{13}) ด้านความต้องการด้านงาน(X_{11}) และด้านความต้องการด้านบทบาท(X_{12}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 62.7 ($R^2 = 0.627$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.491 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.792 ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.993 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.993 + 0.505(X_{13}) + 0.297(X_{11}) + -0.134(X_{12})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_2 = 0.490(X_{13}) + 0.277(X_{11}) + -0.172(X_{12})$$

สมมติฐานข้อที่ 3.2

H_0 : ปัจจัยลักษณะงาน(Job characteristics) ด้านความหลากหลายของทักษะ (X_{21}) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) ด้านความมีอิสระในการทำงาน(X_{24}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2)

H_1 : ปัจจัยลักษณะงาน(Job characteristics) ด้านความหลากหลายของทักษะ (X_{21}) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) ด้านความมีอิสระในการทำงาน(X_{24}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร(Y_2)

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี	R	R ²	Adjusted R ²	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1 X_{22}	0.768	0.590	0.587	0.511	204.149	0.000**
รูปแบบ2 X_{22} , X_{25}	0.821	0.674	0.669	0.458	36.254	0.000**
รูปแบบ3 X_{22} , X_{25} , X_{23}	0.828	0.686	0.680	0.450	5.640	0.019*

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 59.0 ($R^2 = 0.590$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.511

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 67.4 ($R^2 = 0.674$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.458 ลดลงจากเดิม 0.053 นั่นคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) และด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 8.4

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจ ในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 68.6 ($R^2 = 0.686$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.450 ลดลงจากเดิม 0.008 นั่นคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) และด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 1.3

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) สรุปได้ว่าตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายความผูกพันในองค์กร(Y_2) มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) และด้านความสำคัญของงาน(X_{23}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.252	0.215		1.172	0.243		
X ₂₂	0.418	0.079	0.394	5.320	0.000**	0.408	2.448
X ₂₅	0.329	0.085	0.327	3.868	0.000**	0.314	3.181
X ₂₃	0.184	0.078	0.187	2.375	0.019*	0.363	2.756
R = 0.828 R ² = 0.686 SE _{est} = 0.450 F = 5.640*							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานด้านความกระฉับกระเฉงในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โจเซฟ แฮร์; และคณะ (Joseph Hair; et al. 2014 : 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(X₂₂) ด้านผลสะท้อนจากงาน(X₂₅) และด้านความสำคัญของงาน(X₂₃) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร(Y₂) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 68.6 (R² = 0.686) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.450 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.828 และค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนความผูกพันในองค์กร (Y₂) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.418(X_{22}) + 0.329(X_{25}) + 0.184(X_{23})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_2 = 0.394(X_{22}) + 0.327(X_{25}) + 0.187(X_{23})$$

ตารางที่ 47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ปัจจัยองค์กร			ปัจจัยลักษณะงาน				
	ความต้องการด้านงาน	ความต้องการด้านบทบาท	ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความหลากหลายของทักษะ	ความมีเอกลักษณะของงาน	ความมีอิสระในการทำงาน	ความสำคัญของงาน	ผลตอบแทนจากงาน
1.1 เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน	✓							
1.2 เพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน								
1.3 อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน								
1.4 อายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน								
1.5 อายุงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน								
1.6 อายุงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน						✓	✓	✓
1.7 ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน		✓						
1.8 ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน								
2.1 ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน	✓	✓	✓					
2.2 ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน				✓	✓		✓	✓
3.1 ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	✓	✓	✓					
3.2 ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร					✓		✓	✓



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรชาวไทยทั้งหมดขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 144 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติและทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยโดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กร ระดับปัจจัยลักษณะงาน ระดับความผูกพันในงาน และระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 72.92 เพศชายมีเพียง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 มากที่สุด รองลงมา มีอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.86 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตและ Technician จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

จากผลการวิจัย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 4.35 (S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ ที่ 2 คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือด้านงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่องานของท่านมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.97) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านได้รับการใส่ใจจากหัวหน้างานเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 1.01) อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความต้องการด้านงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่านสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.95) อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความต้องการด้านบทบาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 (S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ ที่ 1 คือ ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในบทบาทความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 (S.D. = 1.16) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับ ที่ 2 คือ ท่านได้รับบทบาทหลายอย่าง จนไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 1.15) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับ ที่ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานหลายด้าน จนไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D. = 1.17) อยู่ในระดับน้อย และอันดับที่ 4 คือ ท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 (S.D. = 1.10) อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

จากผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านใช้ประสบการณ์ของท่านมาประยุกต์ใช้กับงาน 4.13 (S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะมีหลายขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.83) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน 3.92 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 1.03) อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานของท่่านด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 2 คือ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีแก้ไขงานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก

5) ด้านผลสะท้อนจากงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ

ผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.98) อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

จากผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านการอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านพร้อมที่จะใช้เวลาเพื่ออยู่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมา และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.84) อยู่ในระดับมาก

2) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.81) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 3 คือ ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ท่านพยายามที่จะช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ท่านเต็มใจทำงานถึงแม้ว่าอาจได้รับมอบหมายเกินหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.90) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.97) อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

จากผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ ที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านอยากจะอยู่ในองค์กรนี้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.06) และอันดับที่ 3 คือ อยู่ในระดับมากท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการยอมรับเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ ที่ 1 คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.91) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ ถ้ามีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 1.04) อยู่ในระดับมาก

3) ด้านความเต็มใจพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ ที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก อันดับ ที่ 2 คือ ท่านอยากจะอยู่ในองค์กรนี้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 1.06) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 3 คือ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 1.05) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศแตกต่างกันส่งผลต่อส่งผลต่อปัจจัยองค์กรต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านความต้องการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการด้านงานมากกว่าเพศชายอย่างชัดเจน แต่ด้านความต้องการด้านบทบาท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เพศแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานต่างกัน

พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 อายุแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรต่างกัน

พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านความต้องการด้านงาน ด้านความต้องการด้านบทบาท ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 อายุแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานต่างกัน

พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและผลสะท้อนจากงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 อายุงานในองค์กรต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กรต่างกัน

พบว่าอายุงานในองค์กรไม่ส่งผลต่อความปัจจัยองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 อายุงานในองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานต่างกัน

พบว่าไม่ส่งผลต่อความหลากหลายของทักษะ และความมีเอกลักษณ์ของงาน แต่ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงานมากกว่ากลุ่มอายุงานในองค์กร 16 ปีขึ้นไปเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานในองค์กรและปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงานมากกว่ากลุ่มอายุงานในองค์กร 6-10 ปี โดย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยองค์กร

แตกต่างกัน พบว่าตำแหน่งงานต่างกันไม่ส่งผลต่อความต้องการด้านงาน และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ส่งผลต่อความต้องการด้านบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าบุคลากรฝ่ายผลิตและ Technician มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor) มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตำแหน่งแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยลักษณะงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงาน

พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความต้องการด้านบทบาทส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 67.1 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.039 + 0.399 (\text{ความต้องการด้านบทบาท}) + 0.391 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + -0.109 (\text{ความต้องการด้านบทบาท})$$

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน

พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานด้านผลสะท้อนจากงานและด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 84.6 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 0.340 (\text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}) + 0.285 (\text{ผลสะท้อนจากงาน}) + 0.235 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + 0.122 (\text{ความสำคัญของงาน})$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความต้องการด้านงาน และด้านความต้องการด้านบทบาทส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 62.7 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.993 + 0.505(\text{ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.297(\text{ความต้องการด้านงาน}) - 0.134(\text{ความต้องการด้านบทบาท})$$

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความมีอิสระในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนจากงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 68.6 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 0.418(\text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}) + 0.329(\text{ผลสะท้อนจากงาน}) + 0.184(\text{ความสำคัญของงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงาน ด้านความต้องการด้านบทบาท และความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากองค์กรที่ทำการศึกษเป็นองค์กรขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย การกระจายของความคิดเห็นจึงไม่แตกต่างกัน

เพศส่งผลต่อความต้องการด้านงานแตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากเพศหญิงทำงานที่มีกระบวนการทำงานที่ง่ายไม่ซับซ้อน แม้ต้องใช้สายตาและความละเอียด แต่ด้วยความเคยชินจึงไม่มีความกดดันในระหว่างทำงาน ส่วนเพศชายส่วนใหญ่ต้องใช้ทักษะและมีมือในการทำงาน และมีปัญหาหลายอย่างโดยไม่คาดคิด อีกทั้งเป็นปัญหาที่ต้องใช้เวลาในการแก้ไขนาน จึงเกิดความเครียดมากกว่าเพศหญิง

อายุงานในองค์กรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลสะท้อนจากงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มอายุงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านนี้มากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุงานในองค์กร 6- 10 ปี สาเหตุอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่อายุงานน้อยส่วนใหญ่อายุน้อยอยู่ในช่วง Generation Y มักมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจให้ได้ตามเป้าหมาย ชอบความท้าทาย มีการวางแผนงานที่ดี และชอบการแก้ปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังชอบรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงงานของตนเอง ประกอบกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานขององค์กรแห่งนี้เป็นงานเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและความละเอียดสูง อีกทั้งองค์กรยังสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาได้เต็มที่ซึ่งเหมาะกับบุคลากรกลุ่มนี้

นอกจากนี้ยังพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทแตกต่างกัน โดยบุคลากรฝ่ายผลิต, Technician มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) บุคลากรระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านบทบาทน้อยกว่าบุคลากรระดับผู้บริหาร (ตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป) สาเหตุอาจเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายผลิต, Technician และบุคลากรระดับหัวหน้างาน(Leader, Supervisor) มักประสบเจอกับปัญหาในงานบ่อยๆ เช่นเครื่องจักรหยุดบ่อย ไม่สามารถทำการผลิต ได้รับความกดดันจากหัวหน้างาน เช่น ในกรณีเร่งการผลิตงาน และองค์กรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด การแต่งกายที่ต้องใส่ชุดพิเศษ ห้ามแต่งหน้าทาแป้ง ต้องใส่หมวกรัดไม่ให้เส้นผมตกหล่นใส่ชิ้นงาน และมีข้อกำหนดมาตรฐานต่างๆมากมาย สาเหตุเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในด้านหน้าที่บทบาทของตนเองไม่มากนัก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ได้แก่ปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความต้องการด้านบทบาทและปัจจัยลักษณะด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงานทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยองค์กรด้านความต้องการด้านงาน บุคลากรเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ได้รับ

มอบหมาย ในส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการช่วยเหลือกันและกันและได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและด้านความต้องการด้านบทบาท บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตัวเองได้มีแรงบันดาลใจในการทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน ในส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน บุคลากรสามารถทำงานที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จ เพราะงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ด้านผลสะท้อนจากงาน บุคลากรสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเพราะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานทำให้ได้งานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ ในด้านความหลากหลายของทักษะ บุคลากรสามารถที่หลากหลายจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้สามารถทำงานได้สำเร็จ และในด้านความสำคัญของงาน งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานของตนเอง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา จรัสวิญญู; สุจินดา เจียมศรีพงษ์; และคณะ (2560) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันในองค์กรมากที่สุดคือ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร โดยการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์กรโดยส่งผ่านใจผูกพันกับงาน ในขณะที่การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อใจผูกพันกับงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริค ที บอร์สท; และปีเตอร์ เอ็ม ครูเยน (Rick T. Borst1; and Peter M. Kruyen. 2017) พบว่า งานปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในงาน และความผูกพันในงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่าง JD-R และประสิทธิผลของงาน สรุปได้ว่าองค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันในงานและประสิทธิผลของงานในเชิงลึกของบุคลากรได้โดยการเพิ่มปัจจัยเอื้อในการทำงาน (มีอิสระในงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน) และคัดเลือกบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกและต้องมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในระดับสูง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาดีเลาะห์ ปูเตห์ (Fadilah Puteh. 2017) พบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task significance) มีนัยสำคัญทางสถิติที่สูงมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ในส่วนลักษณะงานที่มีความหลากหลาย (Skill variety) ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) และลักษณะงานที่มีความอิสระ (Autonomy) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ โนไรนิ อ็อตแมน (Noraini Othman. 2019) พบว่าลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน กล่าวคือมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็น

ปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงาน แต่ลักษณะงานที่มีความหลากหลายไม่มีผลต่อความผูกพันในงาน

แต่ด้านความมีอิสระในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน เนื่องจากแม้บุคลากรรับรู้และมีความพึงพอใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เช่น เสนอแนวทางการแก้ปัญหา หากปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาโดยการวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดแต่เนื่องด้วยผลิตภัณฑ์ขององค์กรเป็นชิ้นงานขนาดเล็กมากต้องควบคุมมาตรฐานในระดับไมครอน จึงต้องพิจารณาหลายขั้นตอน ทำให้แนวทางที่บุคลากรเสนอไปนั้นอาจถูกตีกลับและยังไม่ได้รับการยอมรับในทันที ดังนั้นจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความต้องการด้านงาน และด้านความต้องการด้านบทบาท นอกจากนี้ยังมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน และด้านความสำคัญของงาน

ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือกันและกันและได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้พร้อมที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความต้องการด้านงาน บุคลากรเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความต้องการด้านบทบาท บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตัวเองได้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน ในส่วนปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน บุคลากรสามารถทำงานที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จเพราะงานมีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ด้านผลสะท้อนจากงาน บุคลากรสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เพราะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน จึงทำให้ได้งานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ และในด้านความสำคัญของงาน งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แสงสาย (2559) พบว่าปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา จรัสวิญญู; สุจินดา เจียมศรีพงษ์; และคณะ (2560) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงานและความผูกพันในองค์กรมากที่สุดคือ การรับรู้

ในการสนับสนุนขององค์กร โดยการเรียนรู้ในการสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์กรโดยส่งผ่านใจผูกพันกับงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย; และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา ศุขโกคา (2561) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ความผูกพันในองค์กร ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ วางแผน การออกแบบการดำเนินงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย สวัสดิการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้อุตสาหกรรมเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาดิเลาะห์ ปูเตห์ (Fadilah Puteh. 2017) พบว่าปัจจัยลักษณะงาน 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์ (Task Identity) และลักษณะงานที่มีความหลากหลาย (Skill variety)

แต่ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความมีอิสระในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากแม้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเหล่านี้ในระดับมาก เช่น มีโอกาสได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา ได้นำประสบการณ์ของตนเองมาประยุกต์ใช้กับงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ อีกทั้งใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน แม้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสนุก ไม่เบื่อหน่ายต่องานอันส่งผลทำให้เกิดความผูกพันในงาน แต่ยังไม่ทำให้เกิดความรู้สึกรักองค์กร อยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ อีกทั้งบุคลากรบางคนอยากท้าทายความสามารถของตนเอง ถ้าอยู่องค์กรอื่นอาจท้าทายในการใช้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองได้มากกว่านี้ ดังนั้นจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีน้ำหนักมากพอทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1) ด้านบุคลากร บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนจากงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความต้องการด้านบทบาทแตกต่างกัน ดังนั้นกรณี

ที่ฝ่ายบุคคลต้องบรมบุคลากร ต้องแยกกลุ่มเหล่านี้ออกจากกันเพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ปัจจัยองค์กร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์กรอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต้องการด้านบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ อย่างชัดเจน โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายผลิต, Technician หัวหน้างาน (Leader ,Supervisor) ดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงควรยกระดับให้สูงขึ้นโดยทบทวนบทบาทหน้าที่ และสื่อสารให้บุคลากรกลุ่มนี้เข้าใจอย่างชัดเจน หากพบว่ายังมีความคลุมเครือ ควรแก้ไขให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งมีการพิจารณาการมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม อันจะทำให้ระดับความคิดเห็นด้านความต้องการด้านบทบาทเพิ่มมากขึ้น

3) ด้านลักษณะงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลตอบแทนจากงานควรเพิ่มระดับให้มากขึ้นกว่านี้ เพราะเป็นด้านสำคัญเกี่ยวข้องกับงานที่มีบทบาทในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ดังนั้นฝ่ายบุคคลควรมีการยกระดับด้านเหล่านี้ให้เพิ่มขึ้นโดยการทบทวนลักษณะงานของบุคลากร มีการสื่อสารผ่านหัวหน้างานให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของงาน รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองว่ามีความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกันทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เมื่อองค์กรยกระดับปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยลักษณะงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ระดับความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ด้านกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาคครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในสายงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นผู้ที่สนใจควรทำการศึกษาในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละอุตสาหกรรมจะมีวัฒนธรรมหรือการจัดการที่แตกต่างกัน

2) ด้านตัวแปร การศึกษาคครั้งนี้ศึกษาปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน นอกเหนือจากตัวแปรดังกล่าว ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยความสุข และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อาจส่งผลกับความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้ที่สนใจควรทำการศึกษาควรพิจารณาตัวแปรดังกล่าว อีกทั้งยังควรศึกษาอิทธิพลระหว่างความผูกพันของทั้งสองความผูกพัน เช่น ความผูกพันในงานแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรหรือไม่ เพราะบางองค์กรอาจมีความรักและความผูกพันในงานในระดับดีอยู่แล้ว แต่ความรักหรือความภักดีต่อองค์กรยังอยู่ในระดับต่ำ หากได้ความชัดเจนในส่วนนี้ องค์กรจะได้หาแนวทางแก้ปัญหาบุคลากรลาออกซึ่งต้องเสียเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงประเด็น



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2555). การใช้ **SPSS for windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม. 17(1): 16-22.
- กริช แร่งสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย **SPSS** และ **AMOS** เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ยูเคชั่น.
- กรวิยา จันทร์ขจร; และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม. 7(1): 27-37.
- จิรัชญา สุขโกคา. (2561, พฤษภาคม - สิงหาคม). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ จากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2): 1843 -1847.
- ปาณิสรา จรัสวิญญู; สุจินดา เจียมศรีพงษ์; และคณะ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพัน กับงานและความ ผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร. 12(1) :107-119.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2548). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟเคอร์มีส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน
- วันชัย มีชาติ. (2550). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย; และประสพชัย พสุนนท์ (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2): 2920 - 2932.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI). (2563). รายงานและสถิติการลงทุนจากต่างประเทศ มกราคม-มิถุนายน 2563. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2563, จาก https://www.boi.go.th/upload/content/Q2_5f894151292b9.pdf
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2559). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation-Y: กรณีศึกษา บริษัทเอเซียเนสแดนเลย์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 8(2): 117 – 124.
- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Fadilah Puteh. (2017). Impact Assessment of Job Characteristics Model on Employee Engagement. **E-Academia Journal**. 6(1): 28-37.
- Greenberg; and Baron. (1997). **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**. Upper Saddle River. NJ: Prentice-Hall.
- Hackman; and Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. 60(2): 159-170.
- . (1976). **Job Characteristics Model**. Retrieved September 18, 2021, from <https://expertprogrammanagement.com/2017/09/job-characteristics-model/>
- Hrebiniak; and Alutto. (1972). **Administrative Science Quarterly**. New York: Sage Publication, Inc.
- Joseph Hair; et al. (2014). **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. Harlow: Pearson Education.
- Kahn. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. **Academy of Management Journal**. 33(4): 692-724.

- Mathews; and Shepherd. (2002). Dimensionality of Cook and walls (1980) British Organizational Commitment Scale Revisited. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 75(3): 369-375.
- May; et al. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. **Journal of Occupational Psychology**. 77(1): 11-37.
- Mowday; Steers; and Porter. (1982). Employee – Organization Linkages: The Psychology of Job Characteristics on Work Engagement in the Retail Sector Jharkhand. **India Journal of Management**. 6(4): 29-36.
- Noraini Othman. (2019). Job Characteristics and Staying Engaged in Work of Nurses: Empirical Evidence from Malaysia. **International Journal of Nursing Science**. 6(4): 432-438.
- Puja Prasad. (2019). The Effects of Job Characteristics on Work Engagement in the Retail Sector Jharkhand. **India Journal of Management**. 6(4): 29-36.
- Rick T. Borst¹; and Peter M. Kruiyen. (2017). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective. **Review Journal of Public Personnel Administration**. 39(3): 1-26.
- Robbins. (1993). **Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications**. New jersey: Prentice Hall.
- Robbins; and Judge. (2013). **Organizational Behavior**. 13th ed. Canada: Pearson Prince Hall.
- Schaufeli; and Bakker (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. **Journal of organizational behavior**. 25(1): 293-315.
- Sheldon. (1971). **Administrative Science Quarterly**. New York: Sage Publication, Inc.
- Steers. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- . (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Steers; and Porter. (1991). **Motivation and Work Behavior**. 5th Ed. New York: McGraw: Hill.

Salancik, G.R. (2007). **Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief, New Direction in Organization Behavior.** Edited by B. M. Syaw; and G. R. Salancik. Chicago: St. Clair Press.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความ
ผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เพื่อทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กร และปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด และข้อมูลของทุกท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาและกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ขนิษฐา สมรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี

☐ 2.2) 25-35 ปี

☐ 2.3) 36-45 ปี

☐ 2.4) 46 ปีขึ้นไป

3. อายุงานที่ท่านปฏิบัติงานกับองค์กร

☐ 3.1) ไม่เกิน 5 ปี

☐ 3.2) 6-10 ปี

☐ 3.3) 11-15 ปี

☐ 3.4) 16-20 ปี

☐ 3.5) 21 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

☐ 4.1) พนักงานฝ่ายผลิต (Operator)

☐ 4.2) พนักงานส่วนสนับสนุน (Officer)

☐ 4.3) พนักงานระดับหัวหน้างาน (Leader, Supervisor)

☐ 4.4) พนักงานระดับรองผู้จัดการขึ้นไป (Manager)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ
ด้านงาน ด้านความต้องการด้านบทบาท และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น”
โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความต้องการด้านงาน						
5.	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
6.	ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
7.	ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่านสำเร็จ					
8.	ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน					
ความต้องการด้านบทบาท						
9.	ท่านได้รับมอบหมายงานหลายด้าน จนไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด					
10.	ท่านได้รับบทบาทหลายอย่าง จนไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านได้					
11.	ท่านทำงานที่ความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่					
12.	ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในบทบาทความรับผิดชอบของท่าน					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
13.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
14.	ท่านได้รับความช่วยเหลือด้านงานจากเพื่อนร่วมงาน					
15.	ท่านได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่องานของท่านมีปัญหา					
16.	ท่านได้รับการใส่ใจจากหัวหน้างานเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความหลากหลายของทักษะ						
17.	ท่านใช้ความรู้รอบตัวของท่านมาประยุกต์ใช้กับงาน					
18.	ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน					
19.	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
20.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
21.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะมีหลายขั้นตอน					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ					
ความสำคัญของงาน						
23.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
24.	หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก					
25.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาองค์กร					
ความมีอิสระในการทำงาน						
26.	ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีแก้ไขงานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
27.	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
28.	ท่านสามารถวางแผนการทำงานของงานด้วยตนเอง					
ผลสะท้อนจากงาน						
29.	ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
30.	ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
31.	ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการอุทิศตนให้กับงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความกระตือรือร้นในการทำงาน						
32.	ท่านมีกำลังใจในการทำงานจากองค์กร					
33.	ท่านเต็มใจทำงาน ถึงแม้ว่าอาจได้รับมอบหมายเกินหน้าที่					
34.	ท่านพยายามที่จะช่วยแก้ปัญหา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
35.	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้มีอุปสรรคในการทำงาน					
การอุทิศตนให้กับงาน						
36.	ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถ					
37.	ท่านพร้อมที่จะใช้เวลา เพื่อยู่ทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย					
38.	ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า					
39.	ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน						
40.	ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต					
41.	ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน					
42.	ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ					
43.	ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					

ตอนที่ 5 ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านการยอมรับ
เป้าหมาย ความผูกพันด้านความเต็มใจ และความผูกพันด้านความต้องการเป็น
สมาชิกที่ดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น”
โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมาย						
44.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้					
45.	ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ ถ้ามีโอกาส					
46.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดขององค์กร					
ความผูกพันด้านความเต็มใจ						
47.	ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป					
48.	ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า					
49.	ท่านอยากจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีสวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น					
ความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี						
50.	ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า					
51.	ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือองค์กร					
52.	ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออุทิศให้องค์กร					

ภาคผนวก ข.
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ค่าความตรง เชิงเนื้อหา
ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม				0.979
1. เพศ				<u>1.000</u>
1.1 ชาย	1	1	1	1.000
1.2 หญิง	1	1	1	1.000
2. อายุ				<u>1.000</u>
2.1 ไม่เกิน 25 ปี	1	1	1	1.000
2.2 26-35 ปี	1	1	1	1.000
2.3 36-45 ปี	1	1	1	1.000
2.4 46 ปีขึ้นไป	1	1	1	1.000
3. อายุงาน				<u>1.000</u>
3.1 ไม่เกิน 5 ปี	1	1	1	1.000
3.2 6-10 ปี	1	1	1	1.000
3.3 11-15 ปี	1	1	1	1.000
3.4 16-20 ปี	1	1	1	1.000
3.5 20 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1.000
4. ตำแหน่งงาน				<u>0.917</u>
4.1 พนักงานฝ่ายผลิตและ Technical	1	1	1	1.000
4.2 พนักงานส่วนสนับสนุน (Officer)	1	1	1	1.000
4.3 พนักงานระดับหัวหน้างาน	1	1	1	1.000
4.4 พนักงานระดับรองผู้จัดการขึ้นไป	0	1	1	0.667
ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร				1.000
ความต้องการด้านงาน (Task Demands)				<u>1.000</u>
2.1) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่อ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.000
2.2) ท่านเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	1	1	1	1.000

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ค่าความตรง เชิงเนื้อหา
2.3) ท่านมีเครื่องมือที่ช่วยให้งานของท่านสำเร็จ	1	1	1	1.000
2.4) ท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน	1	1	1	1.000
ความต้องการด้านบทบาท (Role Demands)				1.000
2.5) ท่านได้รับมอบหมายงานหลายด้าน จนไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.000
2.6) ท่านได้รับบทบาทหลายอย่าง จนไม่สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่านได้	1	1	1	1.000
2.7) ท่านทำงานที่ความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่	1	1	1	1.000
2.8) ท่านมีความคลุมเครือ หรือมีความไม่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในบทบาทความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1.000
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands)				1.000
2.9) ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.000
2.10) ท่านได้รับความช่วยเหลือด้านงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.000
2.11) ท่านได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างาน เมื่องานของท่านมีปัญหา	1	1	1	1.000
2.12) ท่านได้รับการใส่ใจจากหัวหน้างานเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	1	1	1	1.000
ส่วนที่ 3 : ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน				0.979
ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)				0.917
3.1) ท่านใช้ประสบการณ์ของท่านมาประยุกต์ใช้กับงาน	0	1	1	0.67
3.2) ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน	1	1	1	1.000

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ค่าความตรง เชิงเนื้อหา
3.3) ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ	1	1	1	1.000
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)				1.000
3.4) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.000
3.5) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะมี หลายขั้นตอน	1	1	1	1.000
3.6) ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ สำเร็จตั้งแต่ต้นจนจบ	1	1	1	1.000
ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant)				1.000
3.7) ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	1	1	1	1.000
3.8) หากท่านทำงานไม่สำเร็จตามเป้า หมาย องค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างมาก	1	1	1	1.000
3.9) ท่านได้รับมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริม พัฒนาองค์กร	1	1	1	1.000
ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)				1.000
3.10) ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธี แก้ไข งานด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	1	1	1	1.000
3.11) ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วย ตนเอง	1	1	1	1.000
3.12) ท่านสามารถวางแผนการทำงานของ ท่านด้วยตนเอง	1	1	1	1.000
ด้านผลสะท้อนจากงาน (Feedback)				1.000
3.13) ท่านสามารถประเมินผลการทำงานของ ท่านเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1.000
3.14) ท่านได้รับแจ้งจากเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไป ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1.000

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ค่าความตรง เชิงเนื้อหา
3.15) ท่านได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน เกี่ยวกับผลการทำงานของท่านเพื่อนำไป ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1.000
ส่วนที่ 4 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ด้านความ				0.979
กระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor)				1.000
4.1) ท่านมีกำลังใจในการทำงานจากองค์กร	1	1	1	1.000
4.2) ท่านเต็มใจทำงาน ถึงแม้ว่าอาจได้รับ มอบหมายเกินหน้าที่	1	1	1	1.000
4.3) ท่านพยายามที่จะช่วยแก้ปัญหา เมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1.000
4.4) ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาใดๆ แม้มี อุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	1.000
ด้านการอุทิศตนให้กับงาน (Dedication)				1.000
4.5) ท่านได้ทำงานที่มีคุณค่าและท้าทาย ความสามารถ	1	1	1	1.000
4.6) ท่านพร้อมที่จะใช้เวลา เพื่ออยู่ทำงานให้ เสร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1.000
4.7) ท่านพร้อมที่จะไปทำงานทุกเช้า	1	1	1	0.667
4.8) ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ งานของท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.000
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)				0.917
4.9) ท่านคิดว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญ อย่างหนึ่งในชีวิต	1	1	1	1.000
4.10) ท่านมีสมาธิอยู่กับงานจนลืมสิ่งรอบๆ ตัวในขณะที่ทำงาน	1	1	1	1.000
4.11) ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ	1	1	0	0.667
4.12) ท่านมีความสุขในขณะที่ทำงาน จนเวลา ผ่านไปอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1.000

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ค่าความตรง เชิงเนื้อหา
ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร				1.000
ด้านการยอมรับเป้าหมาย				<u>1.000</u>
5.1) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่าน ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.000
5.2) ท่านยินดีแนะนำให้เพื่อนเข้ามาทำงานที่นี่ ถ้ามีโอกาส	1	1	1	1.000
5.3) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่ รอดขององค์กร	1	1	1	1.000
ด้านความผูกพันด้านความเต็มใจ				<u>1.000</u>
5.4) ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ต่อไป	1	1	1	1
5.5) ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้มี องค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า	1	1	1	1
5.6) ท่านอยากจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมี สวัสดิการที่ไม่ดีเท่ากับองค์กรอื่น	1	1	1	1
ด้านความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี				<u>1.000</u>
5.7) ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความ ระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	1	1	1	1
5.8) ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือและแบ่งเบา ภาระของเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือองค์กร	1	1	1	1
5.9) ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อ อุทิศให้องค์กร	1	1	1	1



