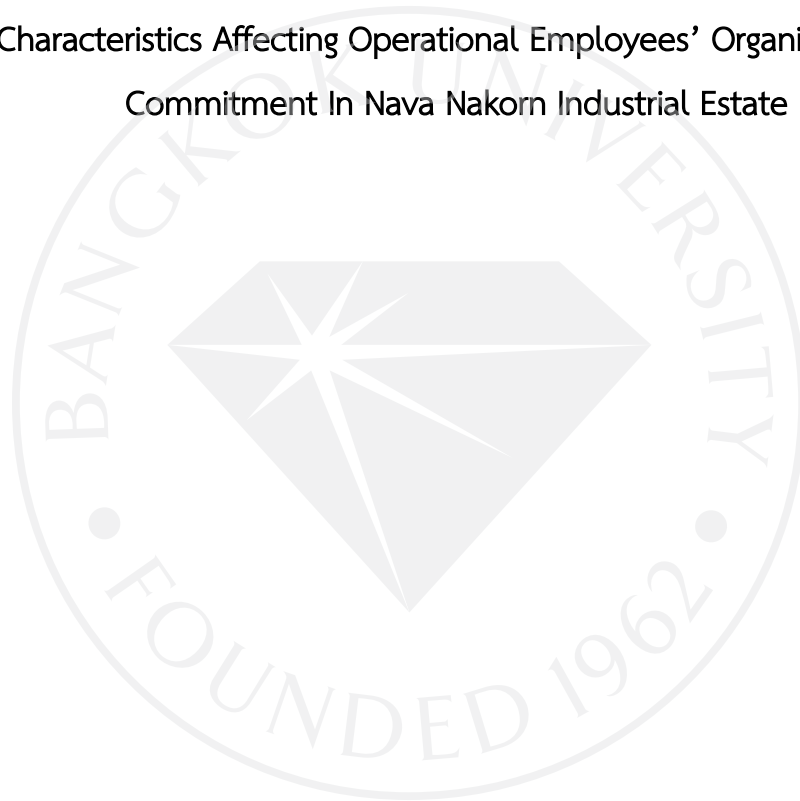


การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความ
ผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

A Study of Personal Characteristics, Leadership Styles and Work
Characteristics Affecting Operational Employees' Organizational
Commitment In Nava Nakorn Industrial Estate



การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับ
องค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

A Study of Personal Characteristics, Leadership Styles and Work Characteristics
Affecting Operational Employees' Organizational Commitment In Nava Nakorn
Industrial Estate



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2561

หทัยพันธุ์ อินเป็น

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความ
ผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ผู้วิจัย หทัยพันธ์ อินเป็น

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กุมภาพันธ์ 2561

หทัยพันธ์ อินเป็น. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2561, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร (45 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา และอายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, คุณลักษณะของงาน, ความผูกพันกับองค์กร

Inpoen, H. M.B.A., February 2018, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Characteristics, Leadership Styles and Work Characteristics Affecting Operational Employee's Organizational Commitment In Nava Nakorn Industrial Estate (45 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Promsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of study were to: (1) study characteristics personality factor: age, graduation, work experience and income affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate, (2) study leadership styles factor: charismatic leadership, motivation leadership, intellectual stimulation leadership and personalized leadership affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate.; and (3) study work characteristics factor: skill variety, continuance, task significance, autonomy and feedback affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate. The questionnaire set was used to be an instrument in order to collect the data from 400 operational employees in Nava Nakorn Industrial Estate. It was found that the differences of personal characteristic factor: graduation and work experience affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate. The leadership styles factor: motivation leadership and personalized leadership affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate. The work characteristics factor: skill variety, autonomy and feedback affected operational employee's organizational commitment in Nava Nakorn Industrial Estate with a significance level of 0.05.

Keywords: Leadership, Job Characteristics, Commitment to the Organization.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันทน พรหมสุวรรณ ที่ให้ความเมตตาเสียสละเวลาคอยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาเฉพาะบุคคลมาโดยตลอด จนกระทั่งสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนครที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการให้ข้อมูลของการตอบแบบสอบถามและรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนใช้เครื่องมือต่างๆ

ในคุณประโยชน์ที่ได้จากการค้นคว้าเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอขอบเพื่อเป็นกุศล แด่ บุปผาริ อาจารย์ทุกท่าน และข้าพเจ้ายินดีจะมอบแบ่งปันเนื้อหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กรหรือผู้ที่ต้องการศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้ด้วยความเต็มใจ และหากการศึกษาเฉพาะบุคคล ฉบับนี้ มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขอนอมรับไว้เพียงผู้เดียว

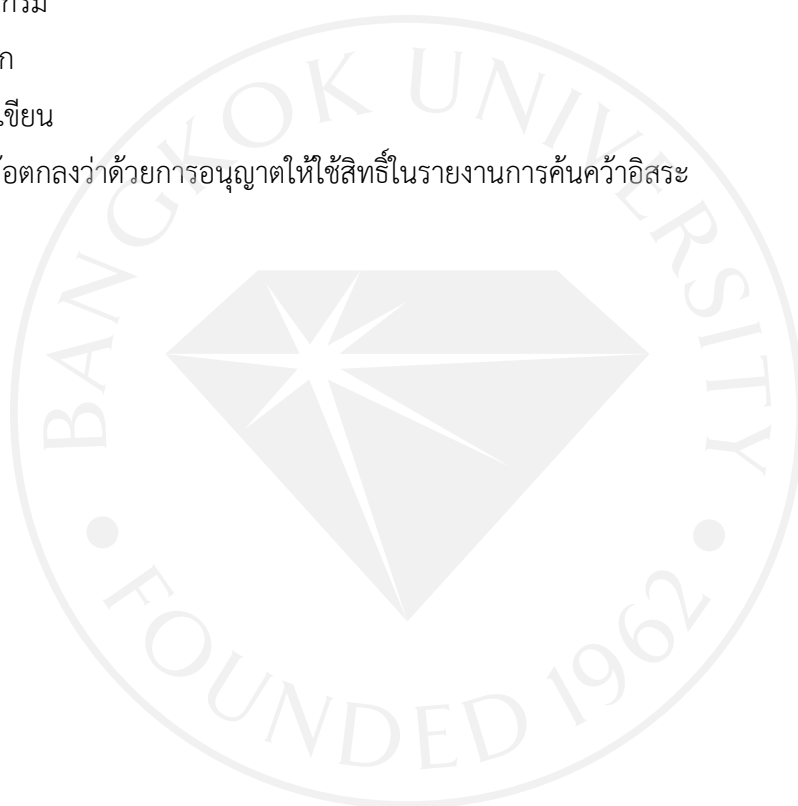
หทัยพันธ์ อินเป็น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและปัญหาของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวความคิด	4
1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน	11
2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบของการวิจัย	18
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	21
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	22
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	23
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	30
5.2 การอภิปรายผล	32
5.3 ข้อเสนอแนะ	35
บรรณานุกรม	36
ภาคผนวก	38
ประวัติผู้เขียน	45
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	20
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบ สอบถาม	24
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	24
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของงาน	25
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับ ความผูกพันขององค์กร	26
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ใน การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความ ผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	27
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร	27
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความผูกพันกับ องค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนก ตามข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลเป็นรายคู่	28
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันกับ องค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร	28
ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความ ผูกพัน กับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร	29

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวความคิดการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและปัญหาของการวิจัย

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในส่วนสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร ในปัจจัยที่สำคัญและเป็นการลงทุนมากที่สุดด้านหนึ่งคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก็จะมี ความแตกต่างกัน ของบุคลากรในแต่ละองค์กร (Defleur, 1989) ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงพยายาม จัดบุคลากรที่มี ศักยภาพและดั่งศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นาน ที่สุด ด้วยเหตุนี้การที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ต้องให้ความสำคัญ ในเรื่อง การบริหารจัดการบุคคลในองค์กร และย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำซึ่งสอดคล้อง อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครตามแนวคิด ของ Bass (1985) ซึ่งผู้นำถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรต่างๆ สามารถเข้ามารวมกัน และถูกใช้อย่างคุ้มค่า ในการกำหนดกลยุทธ์และประกอบกับสมรรถนะต่างๆตามทฤษฎีภาวะผู้นำตาม แนวคิดของ Burn (1978) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉิมามล พองน้ำ (2557) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ลักษณะของงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพิจารณาเพื่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ซึ่งในการ ออกแบบงาน (Design of Work) ถือว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กร และ มีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุภาพร เหมือนละม้าย (2556) ที่กล่าวว่า การ รับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การส่งผลในความผูกพันกับงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงควรเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหา งานที่มีลักษณะความยาก (Schermerhorn, 1996) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุด สอดคล้อง กับการศึกษาของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ซึ่งหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้ออกมา และจะเป็นการ ผลักดันให้มีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป ตามแบบจำลองคุณลักษณะของงานของ Hackman & Oldham (1975) ในเรื่องเกี่ยวกับตัวงานที่เป็นเสมือนตัวเชื่อมระหว่างงานกับองค์การเข้าด้วยกัน หาก จะให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและรู้สึกถึงความมั่นคงในองค์กร (Weiten, 1997) ดังนั้นองค์กรจะต้อง ดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความต้องการพื้นฐานในทฤษฎี Two-factor ของ Herzberg (1950) รวมถึงการสร้างความสำเร็จกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ องค์กรตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิจัยของ รุ่งลักษณ์

แสงรัตน์ทองคำ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอเชียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งในการทำงานพนักงานไม่ควรจะถูกบังคับหรือควบคุม มากจนเกินไป เพื่อให้เกิดอิสระที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎี ของ McGregor (1960) เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ วิชากร เสงษ์ภูิกุล, จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด และ ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ซึ่งถ้าหากผู้นำหรือคุณลักษณะงานไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ จะทำให้ระดับของความผูกพันต่อองค์กรลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดงาน จนกระทั่งมีลาออกจากงาน แสดงให้เห็นว่าความสำคัญอย่างหนึ่งคือการสร้างพนักงานและองค์กรให้เกิดความผูกพันกัน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร เพื่อนำผลของการวิจัยนำมาเป็นแนวทางในการใช้อำนาจของผู้นำและรูปแบบลักษณะของการทำงานมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย รวมถึงการวางแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงานและบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรที่ภักดีให้คงอยู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.2.3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลภาวะผู้นำ และ ข้อมูลคุณลักษณะของงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือพนักงานพนักงานปฏิบัติการจำนวน 400 คน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. วันที่ 1 – 5 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 15 – 19 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

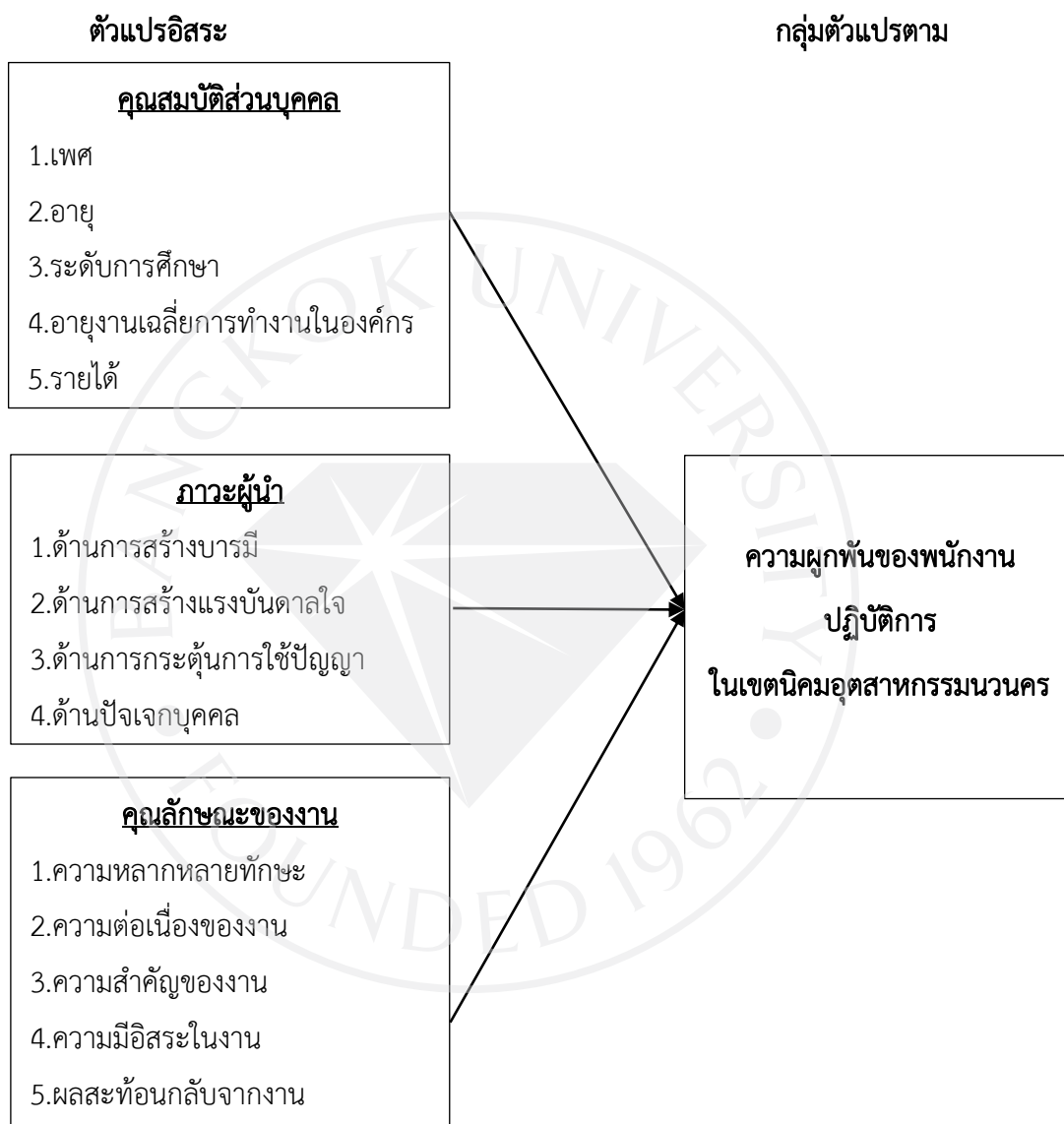
- 1.3.3.1.1 ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้
- 1.3.3.1.2 ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล
- 1.3.3.1.3 ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งเดียว คำสำคัญของงาน อิสรภาพตัดสินใจ ผลสะท้อนกลับจากงาน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานปฏิบัติการ

1.4 กรอบแนวความคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวความคิดการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอิสระทั้งสามด้านจะส่งผลต่อตัวแปรตามหรือไม่

1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

1.5.1.3 อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้ง 4 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัย

- 1.6.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร รายได้
- 1.6.2 ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบที่ต้องพยายามทำให้เกิดความร่วมมือ โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ตามหน้าที่ สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ที่มีความรู้ มีทักษะ สามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
- 1.6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง โดยมี อิทธิพลค่านิยม ความเชื่อ ความคิด ต่อพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.6.5 ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบของงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเฉพาะบุคคล งานจึงต้องสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.6.6 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6.7 ความหลากหลายในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายาม ด้านหลักการ วิธีการ เทคนิคและทักษะต่างๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ
- 1.6.8 ผลสะท้อนกลับจากงาน ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปมีประสิทธิผลหรือไม่
- 1.6.9 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
- 1.6.10 พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในระดับปฏิบัติการในองค์กร
- 1.6.11 เขตอุตสาหกรรมนวนคร หมายถึง เขตพื้นที่แหล่งรวมของโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีการดำเนินงานเป็นสัดส่วน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่จำเป็นในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละโรงงาน

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

- 1.7.1 ข้อมูลผลจากการวิจัยนี้จะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาในการสร้างรูปแบบลักษณะงานให้ เหมาะสมกับพนักงานตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ
- 1.7.2 ข้อมูลผลจากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละแบบซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากหรือน้อยเพียงใด
- 1.7.3 ข้อมูลผลจากการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงสาเหตุปัญหาในการลาออก อีกทั้งยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล

นิตินล ภูตะโชติ (2556) คุณลักษณะส่วนบุคคลหมายถึง ความแตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละองค์กร อาทิ อายุ เพศ การศึกษา ค่านิยมและทัศนคติ ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาและมีอิทธิพลในพฤติกรรมของการทำงาน

Cohen & Uphoff (1980) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้สถานภาพในการทำงาน ระยะเวลา

1. เพศ การแสดงถึงลักษณะชีวภาพของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งจะแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน จึงถูกกำหนดขึ้นโดยปัจจัยเพศ
2. อายุ เป็นหนึ่งตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานของแต่บุคคล เมื่อมีวุฒิภาวะมากขึ้น ย่อมมีการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
3. ระดับการศึกษา เป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจ ซึ่งการอาศัยความรู้และทัศนคติที่มีเหตุมีผล ย่อมความเข้าใจและมีโอกาสที่ดีในเหตุการณ์ต่างๆ
4. ระยะเวลาในการเข้าร่วมงาน เป็นการบ่งบอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การเข้าร่วมที่ต่างกันย่อมแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและการรับรู้
5. รายได้ เป็นปัจจัยบ่งบอกถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละบุคคล จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ถูกคำนึงจากผลประโยชน์และค่าตอบแทน

Defleur (1989) เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล

- 1) มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากส่วนขององค์ประกอบทางจิตวิทยา
- 2) การเรียนรู้ส่วนใหญ่ เป็นเหตุทำให้เกิดความแตกต่าง

3) แต่ละบุคคลมีการอบรมเลี้ยงดูที่ต่างกัน ทำให้เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป

4) ทักษะค่านิยมและความเชื่อถือ สิ่งแวดล้อมที่พบทำให้บุคคลแตกต่างกัน

Weiten (1997) แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ในสังคม อย่างเช่น ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการผลสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2557) ทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส และด้านอายุ และในทางตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์ (2556) การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทางตรงกันข้ามลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ มีผลต่อความจงรักภักดีแตกต่างกัน เพราะพนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน เพราะพนักงานคนใดที่มีอายุน้อยภาระไม่มากนักจึงไม่ค่อยตั้งใจ ต่างจากพนักงานที่มีอายุมาก จะมีความตั้งใจและอดทนในการทำงานเพื่อครอบครัว พนักงานกลุ่มนี้จึงจงรักภักดีในการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างมาก

2.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Mushinsky (1997) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนความคิดทัศนคติและความคาดหวัง โดยสร้างความผูกพันเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับเป้าหมายและกลยุทธ์องค์กร ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม คือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม ผลกระทบจึงย้อนกลับผู้ตามมาเป็นผู้นำ จนกลายเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงของหน่วยงานในรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์การ สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงร่วมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในหน่วยงานย่อย

Shultz & Schultz (1998) การรับรู้ในส่วนของผู้ตาม ไม่ได้ให้จำกัดความเป็นผู้นำ แต่จะมีอิสระในการกระทำ และจะเปลี่ยนแปลงไปตามมุมมองของผู้ตาม

Bass (1985 อ้างใน Schultz & Schultz, 1998) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่ชัดเจน ซึ่งผู้นำจะต้องมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงข้อเสนอและปรับปรุงสิ่งต่างๆ มากกว่าที่จะทำงานให้ตรงกับความต้องการของลูกน้อง

นิตย สัมมาพันธ์ (2546) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้ที่สามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคคลอื่นลงมือปฏิบัติงานได้สูงขึ้นที่มากกว่าเดิม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burn (1978)

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือผู้นำการปฏิบัติโดยพื้นฐาน โดยผู้ตามจะทำตามเงื่อนไข ทำงานงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือข้อกำหนดของผู้นำ ก็ต่อเมื่อมีวัตถุประสงค์ของมีค่าเป็นรางวัลตอบแทนในขอแลกเปลี่ยน ซึ่งผู้นำก็จะได้ประโยชน์จากความสำเร็จของผลงานที่ได้ โดยเน้นการดำเนินงานขององค์กรไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำเช่นนี้จะมีความถนัดในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร(Management Functions) เช่น การวางแผน การติดตามดูแลควบคุม เป็นต้น โดยไม่เน้นในลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล แต่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นส่วนสำคัญ หากให้ความคาดหวังมากขึ้นและเข้าช่วยเหลือแก่ผู้ตามก็จะสามารถปรับให้งานเกิดประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้นได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิด Bass (1985)

จัดแบ่งประเภทผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำการปฏิบัติ (Transactional Leaders) และผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders)

1. ผู้นำการปฏิบัติ (Transactional Leaders)

ผู้นำประเภทนี้จะมีบทบาทในการจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานจากการให้ความช่วยเหลือ ด้วยการตระหนักในงานที่รับผิดชอบ ระบุเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จได้ มีความมั่นใจให้งานสำเร็จตามมาตรฐาน เข้าใจในคำบอ้าเห็บรางวัลที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders)

ผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนจำนวนมาก ยกกระตือรือร้นที่ปฏิบัติอยู่สามารถสูงขึ้นได้ ภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders) “บุคคลที่จะใช้ความเก่ง – ดี – มีเสน่ห์ และ คุณภาพด้านต่าง ๆ ของตนเอง ยกกระตือรือร้นสร้างแรงบันดาลใจและปรับระบบบุคคลกับองค์กร รูปแบบ ใหม่ที่ยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น” John R. Schermerhorn, Jr. ได้สรุปคุณภาพพิเศษของ ผู้นำการปฏิรูปไว้ได้ 6 ประการได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ (Vision) การมีความคิด ความสามารถหยั่งรู้ ทิศทาง รวมถึงการสื่อความหมายถึงผู้อื่นได้ดี 2. คาริสม่า (Charisma) หรือ “เก่ง – ดี – มีเสน่ห์” ทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกศรัทธา ภัคดีจนกระทั่งไว้วางใจ “อำนาจความนิยม” (Reference Power) 3. ความเป็นเลิศ (Symbolism) ค้นหาบุคคลดีเด่น โดยให้รางวัลพิเศษหรือมีพิธีมอบความ เป็นเลิศและการบรรลุผลอันสูงส่ง 4. การเอื้ออำนาจ (Empowerment) ให้โอกาสผู้ตามได้มีส่วนร่วม ในการดูแลรับผิดชอบ รวมถึงมีความท้าทาย เพื่อพัฒนาและช่วยขจัดปัญหาของการดำเนินงาน 5. การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) การสร้างความผูกพันกับงาน ให้เห็น ความสำคัญกับปัญหา เพื่อระดมความคิดในการป้องกันและหาแนวทางแก้ไข 6. ความสัตย์ซื่อถื่อมั่น (Integrity) ความซื่อสัตย์และความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ซึ่งผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเหนือคาคาได้ ต้องมีมุ่งมั่นที่ภารกิจ (Mission) ทุกอย่างอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนตัว สรรงจูงใจส่วนตัวสู่เป้าหมาย ที่สูงขึ้นด้วยความสามารถของตนเอง จาภายใน (อุดมคติ) ไม่มุ่งเพียงเรื่องของทรัพย์สินภายนอก เช่น ความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการต่าง ๆ

ผู้นำการปฏิรูปหรือผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะมีวิธีการนำวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ขององค์กร ปรับใช้ในการส่งเสริมความสร้างสรรค์ด้านผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มุ่งลักษณะที่เป็น นามธรรม เช่น ใช้ค่านิยมร่วมเพื่อให้เกิดคุณค่า ใช้วิสัยทัศน์และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้ตาม กระบวนการของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะ ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่นทัศนคติความเชื่อและในด้านคุณสมบัติอื่นของผู้นำมากกว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังเช่นผู้นำแบบการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ผู้นำทั้งสองมีความสัมพันธ์ และจะขึ้นอยู่กับสมมุติฐานความเชื่อว่าการประสบความสำเร็จของผู้นำ ประเมินได้จากความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และความมีประสิทธิภาพ (Effective) และจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติของการบริหารจัดการ (Managing) และการนำ (Leading) ซึ่งหมายความว่า จำเป็นต้องมีทั้งความเป็นผู้นำแบบการปฏิบัติพร้อมกับภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ต่างนั้น ๆ เป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรรวิท ชื่นจิตต์ (2558) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ณิชามล ฟองน้ำ (2557) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการ ข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ราย ในผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในฝ่าย/ แผนก การสื่อสารภาษาไทย และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของการทำงานและปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันและความ ร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

2.3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

แรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) เมื่อได้ปฏิบัติในลักษณะงานที่ดี ในการทำงานของคุณคนก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งผลงานที่ดีก็จะเสมือนรางวัลที่ได้รับ และถ้าผลงานไม่ได้อย่างที่คาดหวัง บุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่ต้องการ เพื่อจะมอบรางวัลให้กับตนเองจากผลงานคุณภาพที่ดี (Hackman & Oldham, 1975) ซึ่งงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงาน ในการออกแบบงาน (Design of Work) มีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น ดังนั้นในการออกแบบคุณลักษณะของงานควรเริ่มจากความง่ายไปหาความยากดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะของงานตามแนวความคิด Schermerhorn (1996) ได้กำหนดลักษณะดังนี้

1. การกำหนดตามความเรียบง่ายของลักษณะของงาน (Job Simplification) คือการออกแบบงานต้องกำหนดมาตรฐานและขอบเขตเฉพาะเจาะจงไว้ชัดเจน

2. การกำหนดด้วยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ของงานหลายๆ อย่างได้

3. การกำหนดโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ เพื่อเรียนรู้งานต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถทำงานได้ในทุกลักษณะ

4. การกำหนดด้วยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีความสนใจที่จะทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีออกแบบงานจากผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและรูปแบบองค์การ วิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมนำมาใช้ คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน แนวคิดจาก Hackman & Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเกิดจาก สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการคือ

1. การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ของตนเองในผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และมีความมีประสิทธิภาพของงาน

2. การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) ความเชื่อมั่นที่เกิดจากการทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลงาน ที่ทำให้รู้สึกเกิดความภูมิใจ มากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน

3. การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ในคุณค่าของข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติไป

โดยสรุปได้ว่า สภาวะทางจิตวิทยา 3 ข้อดังกล่าวนี้ เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎี Hackman & Oldham (1975) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุดในด้านคุณลักษณะของงาน คือ การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เนื่องจากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงานซึ่งการผลักดันต่อเนื่องและจะเกิดพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป

รูปแบบคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman & Oldham (1975)

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ข้อ ทำให้พนักงานนั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือบุคคลนำความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมาใช้ในการทำงาน

1.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ สามารถระบุงานที่เกิดระดับความมากน้อยที่ได้ทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดของตนได้

1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ระดับของความมากน้อยในงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต ผู้ร่วมงาน รวมถึงบุคคลภายนอกของหน่วยงาน

1.4 ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) คือ อิสระในเรื่องความคิด ในการตัดสินใจ รวมถึงการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) คือ การที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของระดับความมากน้อยของบุคลากรถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) มี 3 ข้อ ได้แก่

2.1 ประสบการณ์ในการรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) คือ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความรับผิดชอบทั้งหมด โดยที่งานจะมีคุณค่าหรือความสำคัญมากน้อยเพียงใดจะขึ้นอยู่กับระดับความรู้สึกของพนักงาน

2.2 ประสบการณ์ในการรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) คือ วัตได้จากระดับความรู้สึกของพนักงาน ที่ได้รับความอิสระในงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานนั้นๆด้วยตนเองได้มากน้อยเพียงใด

2.3 การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) คือ จากข้อมูลย้อนกลับ ในของระดับการรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนนั้นทำ

โดยรวมสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงาน 5 ข้อนี้ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ข้อนี้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ในตัวบุคคลและงานที่เกิดขึ้น (Personal and Work Outcomes) จากการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะทางจิตวิทยาข้างต้น จะก่อให้เกิดผลลัพธ์เมื่อบุคคลดังนี้

- 3.1 เกิดแรงจูงใจสูงมากขึ้นภายในงาน
- 3.2 เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน
- 3.3 ความพึงพอใจในงานสูงมากขึ้น
- 3.4 ทำให้อัตราขาดการทำงาน และลดการลาออก

นอกจากนั้น ยังพบว่าความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ข้อนี้ที่มีส่วนสำคัญของความเข้าใจและการตอบรับในทางบวกกับงาน ซึ่งมีผลกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจภายในของผลลัพธ์ดังนี้

1. การมีทักษะความรู้ที่เพียงพอและเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกด้านบวกต่องานที่ทำและสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี

2. ความต้องการความก้าวหน้า ด้วยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายในงานสูง เมื่อได้ปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือมีความท้าทาย

3. ความพึงพอใจปัจจัยภายนอกเหนืองาน เช่น เพื่อนร่วมการทำงาน ผลตอบแทนของรายได้ หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางบวกในงานและทำให้เกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีการสื่อสารกับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

สุภาพร เหมือนละม้าย (2556) การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test one way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบปกติ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองคุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการผูกพัน

2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือว่ามีสำคัญ อันเนื่องจากเป็นความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ หรือลาออกไปจากองค์กร ล้วนมีความเกี่ยวข้องต่อองค์การ เช่น การขาดงานหรือผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งมีความแตกต่างเฉพาะตัว รวมถึงบุคลิกภาพ ซึ่งในการปรับตัวของบุคคลที่จะรวมกลุ่มอยู่ในสังคมได้นั้น จึงต้องสร้างความผูกพันขึ้นก่อน

Allen & Meyer (1990) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร นั้นมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์การสามารถแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานในด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง กล่าวถึง พนักงานรับรู้ของค่าตอบแทนและการลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ กล่าวถึงพนักงานรับรู้ด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

Steer (1977) นิยามไว้ว่า การแสดงออกของลักษณะบุคคล เกี่ยวข้องกับองค์กร มีลักษณะ 3 อย่าง ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร กระทำด้วยความเต็มใจและภักดีต่อองค์กรต่อไป

Steers & Porter (1983). นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความปรารถนาจะคงเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจพยายามที่อยู่เพื่อองค์กร ในความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติที่รู้สึกต่อองค์กรในด้านบวก จนเกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรถึงผลสำเร็จ

David (1994 อ้างใน นวพร อัมพวา, 2556) ให้หมายว่า ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งตั้งแต่บุคคลที่มีกับองค์กรจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1.) มีความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
- 2.) มีความเต็มใจพร้อมทำหน้าที่เต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนองค์กร
- 3.) มีความต้องการอย่างมากในการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ใช้กระตุ้น หรือให้ทำงานมีประสิทธิภาพด้วยแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นเพื่อทำงานเป็นไปเป้าหมาย การจ่ายตามผลงานมีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานการกระตุ้นให้เกิดผลงานด้วย องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ 1) ความคาดหวัง (Expectancy) รับรู้ถึงความเป็นไปได้ของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่มากขึ้น ซึ่งจะนำไปยังผลงานที่ดีขึ้น 2) การรับรู้ความเป็นไปได้ของผลการปฏิบัติงาน (Instrumentality) ซึ่งจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ 3) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence) การให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ต้องการ โดยคุณค่าต่อผลลัพธ์จะขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละคน ดังนั้นสิ่งที่ได้รับก็คือรางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นความพอใจและความชอบของบุคคล มาจากแรงผลักดัน 3 ประการ คือ เป้าหมายของบุคคล เช่น การยอมรับด้านในสังคม ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การรับรู้ถึงผลผลิตและความประสบผลสำเร็จของเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิผลขององค์กร การสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ถือเป็นเครื่องมือที่สร้างคุณภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลตามที่คาดหวังนำไปสู่ ความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร โดยสรุป ทฤษฎีนี้โดยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ $M = E \times I \times V$ M คือ การจูงใจ (Motivation) E คือ ความคาดหวัง (Expectancy) I คือ การรับรู้ความเป็นไปได้ (Instrumentality) V คือ การให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ (Valence)

ทฤษฎี Two-factor ของ Herzberg (1950) ลักษณะของงานมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจมีความแตกต่างกัน จะสังเกตได้ว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสองปัจจัย เฮอริเบอร์ก (Herzberg) แยกออกเป็นมิติ ส่วนแรกเรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) เป็น

การกระตุ้นให้เพื่อเกิดพยายาม เป็นแรงผลักดันทำเพื่อองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เช่น สวัสดิการ นโยบายองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับร่วมงาน เมื่อ Hygiene Factor อยู่ในสภาพที่ไม่ดี นั่นคือไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่หาก Hygiene Factor ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่สองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เป็นความต้องการมากขึ้นจนระดับสูง รวมทั้ง เดิบโต ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานนั้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจ เฮอ์เบอร์ก (Herzberg) มีความเชื่อว่าหากไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีความเป็นกลางกับการทำงาน แต่เมื่อมีแรงจูงใจ จึงมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ Hygiene Factor จะมีเพียงพื้นที่ไม่พึงพอใจ ของงานไม่รู้สึก ปลอดภัย หรือสภาพพื้นที่แวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เป็นสาเหตุให้คนไม่พึงพอใจ หากมีการปรับปรุงแก้ไข สภาพดังกล่าว ก็จะเกิดแรงจูงใจระดับสูงจนเกิดความพึงพอใจ แรงจูงใจ เหมือนกับต้องการขั้นพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการช่วยลดความไม่พึงพอใจ Hygiene Factor ไม่ได้จูงใจในแต่ละ ปัจเจกบุคคลให้ทำงานที่ดีขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการชมเชยใน การทำงานดี งานที่รับผิดชอบที่ท้าทาย และโอกาสเติบโตก้าวหน้า

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) ทฤษฎี X (Theory X) โดยจะมองว่า พนักงานไม่มีความขยัน พยายามเลี้ยงงาน ไม่ชอบงาน และไม่มีภาวะกระตือรือร้น การใช้ทฤษฎี X จะเป็นการควบคุมอย่างเข้ม ทฤษฎี Y (Theory Y) จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานมีความรับผิดชอบ ไม่เพิก หนายในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้ที่ใช้ทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลผู้นั้นจะ รับผิดชอบและสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงไม่ควรบังคับหรือควบคุมเข้มมากไป หาก เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพงาน McGregor เชื่อว่าทฤษฎี Y การประเมินบุคคลมีความเป็นจริงมากกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชากร เสงษ์กุล (2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรและศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด การศึกษารุ่นนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 125 คน พนักงานมีระดับความ คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มาก) ลักษณะของงาน (มาก) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ปานกลาง) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ปานกลาง) เงินเดือนและสวัสดิการ (ปานกลาง) และ สถานที่ สิ่งอ านวยความสะดวกและความปลอดภัย(ปานกลาง)

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัดข กลุ่มจากจำนวนทั้งหมด 130 คน ผลการศึกษา พบว่า 1.พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัันมี ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความต้องการการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

เกษร สังขารักษ์ (2556) การศึกษาบรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอ็มเมอร์ลดันนอนวูเวนอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน บริษัท เอ็มเมอร์ลดันนอนวูเวน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 261 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่การให้รางวัล และโครงสร้างองค์กร ร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ คือ รายได้ ผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

3.1 ประเภทและรูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ข้อมูลด้านคุณลักษณะของงาน และข้อมูลความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ก) ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทางาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. การศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
5. รายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ข) ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ค) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ข้อมูลระดับปัจจัยกระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตราภาคขั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

ง) ข้อมูลระดับข้อมูลความผูกพันกับองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตราภาคขั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความผูกพันองค์กรน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความผูกพันองค์กรปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความผูกพันองค์กรมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความผูกพันองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

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

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

ก) การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ข) การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.88

ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร	3	0.909
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3	0.945
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3	0.833
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3	0.916
5.ความหลากหลายทักษะ	3	0.764
6.ความต่อเนื่องของงาน	3	0.896
7.ความสำคัญของงาน	3	0.874
8.ความมีอิสระในงาน	3	0.905
9.ผลสะท้อนจากงาน	3	0.866
10.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	10	0.947
รวม	37	0.88

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยแบ่งการสำรวจออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้ วันที่ 1 – 5 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน และช่วงวันที่ 15 – 20 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทที่ตั้งอยู่ในพื้นที่โครงการ 3 นิคมนวนคร ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามวันที่ได้นำเสนอตัวเลขตั้งแต่วันที่ 1 – 5 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน และช่วงวันที่ 15 – 19 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ตั้งแต่วันที่ 1 – 5 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน และแจกอีกครั้งช่วงวันที่ 15 – 19 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 200 คน

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถาม

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีการทำแบบสอบถามผู้ช่วงกลางวันและเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร และรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

3.4.3 อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ(F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้(Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานเฉลี่ยในการทำงาน รายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศหญิง	333	83.25
2.อายุ 31-40ปี	156	39.00
3.ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	367	91.75
4.อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร 2 – 4 ปี	188	47.00
5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	379	94.75

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83 อายุ 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.75 .อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร 2 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 94.75

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
1.ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร	3.10	0.986	ปานกลาง
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.24	0.954	ปานกลาง
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.01	0.978	ปานกลาง
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.01	1.045	ปานกลาง
รวม	3.09	0.991	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, SD. = 0.991)

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
ในองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นด้าน
คุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
1.ความหลากหลายทักษะ	3.48	0.618	มาก
2.ความต่อเนื่องของงาน	3.87	0.820	มาก
3.ความสำคัญของงาน	3.18	0.879	ปานกลาง
4.ความมีอิสระในงาน	2.82	0.899	ปานกลาง
5.ผลสะท้อนจากงาน	3.57	0.741	มาก
รวม	3.39	0.792	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, SD.= 0.792) ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน และผลสะท้อนจากงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานและความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.81$, SD. = 0.899)

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ความหมายระดับความผูกพันขององค์กร
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	3.41	0.740	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, SD. = 0.740)

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.1.1 ข้อมูลความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่ต่างกัันปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ระดับการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานในองค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			t	p
	N	\bar{X}	(S.D.)	N	\bar{X}	(S.D.)		
รวม	67	3.44	0.802	333	3.41	0.729	-0.297	0.766

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
1. อายุ	3	1.487	0.220
2. ระดับการศึกษา	2	6.010	0.003*
3. อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร	3	7.531	0.000*
4. รายได้	2	3.710	6.900

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร และรายได้ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นรายคู่

ปัจจัยส่วนบุคคล	นัยสำคัญสถิติ	คู่ที่ต่างกัน
1. ระดับการศึกษา	0.003*	1.ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี
2. อายุงานเฉลี่ยในการทำงาน	0.000*	1.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีกับ 2 – 4 ปี 2.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีกับ 5 – 9 ปี 3.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่า อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1.ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี	-0.146	-1.622	0.106
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.285	3.141	0.002*
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.180	1.775	0.077
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.275	3.174	0.002*

$R^2 = 0.318$, $F\text{-Value} = 47.594$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีอิทธิพลโดยรวมร้อยละ 31.8 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลร้อยละ 27.5 และสร้างแรงบันดาลใจส่งผลร้อยละ 14.6 ในทางตรงข้ามอิทธิพลของปัจจัยในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ไม่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่า อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

คุณลักษณะของงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1.ความหลากหลายทักษะ	0.15	3.206	0.000*
2.ความต่อเนื่องของงาน	0.09	1.888	0.060
3.ความสำคัญของงาน	0.03	0.751	0.453
4.ความมีอิสระในงาน	0.16	3.759	0.000*
5.ผลสะท้อนจากงาน	0.40	8.175	0.000*

$R^2 = 0.389$, F-Value = 51.814, n = 400, P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 38.9 ด้านความหลากหลายทักษะส่งผลร้อยละ 15 ความมีอิสระในงานส่งผลร้อยละ 16 และผลสะท้อนจากงานส่งผลร้อยละ 40 และทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ในทางตรงข้ามความใน ความสำคัญของงานและความต่อเนื่องของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

- 5.1.1.1 พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.25
- 5.1.1.2 พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40ปี จำนวน156 คน คิดเป็นร้อยละ39.00
- 5.1.1.3 พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยรวมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ91.75
- 5.1.1.4 พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยรวมส่วนใหญ่มีอายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร2 – 4 ปี จำนวน188 คน คิดเป็นร้อยละ47.00
- 5.1.1.5 พนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยรวมส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75
- 5.1.1.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$, $SD. = 0.991$) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อแยกจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.) = 1.045

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD. = 0.792$) ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน และผลสะท้อนจากงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อแยกจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นระดับเห็นด้วยสูงที่สุด คือด้านความต่อเนื่องของงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD.$) = 0.820

5.1.1.8 ระดับความระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD. = 0.740$)

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา อายุงานเฉลี่ยการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า เพศและรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกันที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวน 1 คู่ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และอายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร จำนวน 3 คู่ คือ 1.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีกับ 2 – 4 ปี 2.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีกับ 5 – 9 ปี 3.อายุงานเฉลี่ยต่ำกว่า 1 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมีและด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรม

วนคร และในทางตรงข้ามด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงานไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และในทางตรงข้ามความหลากหลายทักษะ ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา อายุงานเฉลี่ยการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและอายุงานเฉลี่ยการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยทฤษฎีแนวคิดของ Defleur (1989) อธิบายได้ว่าอาจเกิดจากประสบการณ์ในสังคม อย่างเช่น ความต้องการผลสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2557) การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการจงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน อันเนื่องจากการศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทัศนคติที่มีเหตุผลและหากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามลำดับ สนับสนุนกับทฤษฎี Two-factor ของ Herzberg (1950) คือ เป็นต้องการที่มากขึ้นในระดับสูง รวมทั้งการประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในการทำงานนั้น

ดังนั้นระยะเวลาในการเข้าร่วมงาน ถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่จะเป็นการบ่งบอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การเข้าร่วมที่ต่างกันย่อมแสดงให้เห็นถึงการรับรู้และพฤติกรรม ตามทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) Weiten (1997) เกิดจากประสบการณ์ในสังคม อาทิ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการผลสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นต้น

ซึ่งตรงกันข้ามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยรวมมาจากความคาดหวัง (Expectancy) คือการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่มากขึ้นเพื่อเป้าหมายเช่นเดียวกับ รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) ศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการ โดยลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส ด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนล้วนแต่มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อที่ความต้องการความอยู่รอดในสังคมและนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิด นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546) กล่าวคือ ผู้ที่สามารถจะสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลอื่นลงมือปฏิบัติงานได้สูงขึ้นที่มากกว่าเดิม ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการ ข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครในผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันและความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ในแนวความคิดของ Bass (1985) ผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนจำนวนมาก ยกกระดับขั้นสูงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้นได้ ภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders) สรุปลักษณะพิเศษของผู้นำการปฏิรูปไว้ได้ 6 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์, “เก่ง – ดี – มีเสน่ห์”, ความเป็นเลิศ, การเอื้ออำนาจ, การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น, ความสัจซื่อถือมั่น ซึ่งผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเหนือคาดได้ ต้องมีมุ่งมั่นที่ภารกิจ (Mission) ทุกอย่างอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนตัว สร้างแรงจูงใจส่วนตัวสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นด้วย

ความสามารถของตนเอง จากภายใน (อุดมคติ) ไม่มุ่งเพียงเรื่องของทรัพย์สินภายนอก เช่น ความมั่นคง ปลอดภัยและความต้องการต่างๆ ซึ่งที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร สนับสนุนโดยแนวคิดของ Burn (1978) ผู้นำการปฏิบัติโดยพื้นฐาน โดยผู้ตามจะทำตามเงื่อนไข ทำงานงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือข้อกำหนดของผู้นำ ก็ต่อเมื่อมีวัตถุประสงค์ของมีค่าเป็นรางวัลตอบแทนในขอแลกเปลี่ยน ซึ่งผู้นำก็จะได้ประโยชน์จากความสำเร็จของผลงานที่ได้ซึ่งหากให้ความคาดหวังมากขึ้น และเข้าช่วยเหลือแก่ผู้ตามก็จะสามารถปรับให้งานเกิดประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้นได้ โดยใช้ทฤษฎี Y ซึ่งจะสามารถพัฒนาสร้างสรรค์งานและรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ จึงไม่ควรบังคับหรือควบคุมเข้มงวดเกินไป เพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิด McGregor (1960) จากทฤษฎี Y มีความเป็นจริงสำหรับการประเมินบุคคล

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ผลการวิจัยพบว่าความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงานไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และในทางตรงข้ามความหลากหลายทักษะ ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร เหมือนละม้าย (2556) การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองคุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ จะสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการผูกพัน เนื่องจากบุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่ต้องการ เพื่อจะมอบรางวัลให้กับตนเองจากผลงานคุณภาพที่ดี (Hackman & Oldham, 1975) ซึ่งงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงาน ในการออกแบบงาน (Design of Work) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การของบุคคลนั้น ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานควรเริ่มจากงานที่มีความง่ายและไปยังงานที่มีลักษณะความยาก (Schermerhorn, 1996) นอกจากนี้ ยังพบว่าความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลที่มีส่วนสำคัญของความเข้าใจและการตอบรับในทางบวกกับงานซึ่งมีผลกับการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของผลลัพธ์ มีสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความ

ผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและปัจจัย แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ตาม ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) กระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เกี่ยวกับรูปแบบของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานทำงานตรง เป้าหมาย การจ่ายตามผลงานมีความเกี่ยวข้องกับพื้นฐานการกระตุ้นให้เกิดผลงานซึ่งถือเป็นเครื่องมือ ที่จะเพิ่มคุณภาพในการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลตามที่ คาดหวังนำไปสู่ความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยนี้

5.3.1.1 ผู้นำที่ดีและประสบความสำเร็จนั้นไม่ควรมุ่งเน้นที่เพียงเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น ผู้นำควรจะช่วยเหลือแก่ผู้ตาม ให้คำแนะนำ ด้วยการตระหนักในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริม ความสร้างสรรค์ด้านผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มุ่งลักษณะที่เป็นนามธรรม เช่น ใช้ค่านิยมร่วมเพื่อให้เกิด คุณค่า ใช้วิสัยทัศน์และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งจะส่งผลความผูกพันและ จงรักภักดีต่อองค์กร

5.3.1.2 รูปแบบคุณลักษณะของงานถือเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน เนื่องจากการที่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น อาจขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในวิธีออกแบบงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงานรวมถึงมี ความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษร สังฆารักษ์. (2556). *บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอ็มเมอร์ลันดอนนอวูเว่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. ใน *โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติSMARTS ครั้งที่3*. เพชรบุรี: วิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการเพชรบุรี.
- ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). *คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพในการทำงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาค่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2549). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2559). *ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). *การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิชาการ เสงษ์กัญกุล, จิราภรณ์ กลิ่นสุข และภัสสร จินะวงษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2556). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์ การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 68-90.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*,
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational Leadership.* Thousand Oaks: Sage.
- Defleur, M. (1989). *Theories of mass communication* (5th ed.). New York: Longman.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.
- Muchinsky. (1997). *Paul M. Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology.* California: Brooks/Cole.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (1998). *Psychology & work today, An introduction to industrial and organizational psychology.* New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*.
- Steers, R.M., & Porter, W.L. (1983). *Introduction to organizational behavior.* Singapore: McGraw Hill.
- Vroom, H.V. (1964). *Work and motivation.* New York: Wiley and Sons Inc.
- Weiten, W. (1997). *Psychology of education.* The United State of America: Vonoffman.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ตามความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลในตอบแบบสอบถามที่ท่านให้จะถือเป็นความลับ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ใน ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณาที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. อายุ

() 20 -25 ปี () 26 – 30 ปี
() 31 – 40 ปี () มากกว่า 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงานเฉลี่ยการทำงานในองค์กร

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 2 – 4 ปี
 () 5 – 9 ปี () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท
 () ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับความคิดเห็นมีจำนวน 5 ระดับ มีความหมายดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อย
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี						
2.1	หัวหน้างานของท่านเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน					
2.2	หัวหน้างานของท่านเลือกทำเพื่อส่วนรวมก่อนเสมอ					
2.3	หัวหน้างานของท่านจะร่วมเผชิญปัญหาของท่านในทุกครั้ง					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
2.4	หัวหน้างานของท่านทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
2.5	หัวหน้างานของท่านมักทำให้เห็น ความสำคัญของความสำเร็จ					
2.6	หัวหน้างานของท่านมีเป้าหมายของการ ทำงานอย่างชัดเจน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
2.7	หัวหน้างานของท่านนำแนวคิดใหม่ๆมาปรับ ใช้แก้ปัญหาในการทำงาน					
2.8	หัวหน้างานของท่านจะเปิดโอกาสให้อิสระ ในการแสดงความคิดเห็น					
2.9	หัวหน้างานของท่านจะชี้แนวทางให้ท่าน มองปัญหาในแง่มุมใหม่ๆ					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
2.10	หัวหน้างานของท่านรับฟังพร้อมความ คิดเห็นและปัญหาทางานอย่างตั้งใจ					
2.11	หัวหน้างานของท่านให้ความใส่ใจต่อท่าน เป็นอย่างดี					
2.12	หัวหน้างานของท่านพร้อมให้คำปรึกษาและ คำแนะนำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความหลากหลายทักษะ						
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายช่วยเพิ่มทักษะให้แก่ท่าน					
3.2	ท่านทำงานในรูปแบบซ้ำเดิมเป็นประจำจึงมีความเชี่ยวชาญในงานนี้					
3.3	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถทำได้ดีหากมีการเปลี่ยนในตำแหน่งงานอื่น					
ความต่อเนื่องของงาน						
3.4	ท่านทราบขั้นตอนของรูปแบบของงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ					
3.5	ท่านทราบชัดเจนในหน้าที่ของการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพงานที่ดี					
3.6	ท่านทราบข้อกำหนดเวลาการทำงาน จึงทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
ความสำคัญของงาน						
3.7	งานที่ท่านทำอยู่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน					
3.8	งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อองค์กร					
3.9	งานที่ท่านทำต้องมีความละเอียดและรอบครอบเป็นพิเศษ					
ความมีอิสระในงาน						
3.10	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง					
3.11	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและลงมือทำงาน					

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3.12	ท่านได้แสดงความคิดของตนเองเพิ่มเติมจากการทำงาน					
ผลสะท้อนจากงาน						
3.13	ท่านรับรู้ถึงผลงานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท่านและองค์กร					
3.14	ท่านต้องการพัฒนาผลงานต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ					
3.15	ท่านต้องการคำแนะนำเพิ่มเติมจากงานที่ทำงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับระดับความผูกพันของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.1	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งได้มาจากมิตรภาพของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
4.2	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรโดยจะทุ่มเทเต็มที่เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
4.3	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งจะให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายและพันธกิจขององค์กร					
4.4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งสามารถเปรียบองค์กรได้เสมือนบ้านของท่าน					
4.5	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.6	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพในระดับปัญหาขององค์กรสามารถเปรียบได้เหมือนปัญหาของท่าน					
4.7	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรโดยรับรู้ถึงผลประโยชน์ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม					
4.8	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและพร้อมยินดีที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆเพื่อองค์กร					
4.9	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งหากลาออกในขณะนี้องค์กรกำลังประสบปัญหาท่านจะมีความรู้สึกผิดและไม่สบายใจ					
4.10	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรโดยจะอยู่ทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ					

“ ผู้วิจัยขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ”

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	หทัยพันธ์ อินเป็น
เมลล์	n61_nut@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (พ.ศ. 2555)
ประวัติการทำงาน	บริษัท พานาโซนิค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัดบริษัท (พ.ศ. 2557)



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 22 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (ชาย/นาง/นางสาว) ทศย์พันธ์ อินเ็น อยู่บ้านเลขที่ 16/8 หมู่ 9

ซอย ศาส์มาปรณ์ ถนน เลียบคลองสอง ตำบล/แขวง คลองสอง

อำเภอ/เขต คลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12120

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 759 02 01039

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาปัจจัย คุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะผู้นำ และคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของค้กรรของพนักงาน ปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปเรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..... ททัยพันธ์ อินเิน..... ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวททัยพันธ์ อินเิน)

ลงชื่อ..... อัญญา..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... พยาน.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีมลารวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... พยาน.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร