

การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม
อันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

**PARTICIPATION AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT THAT
AFFECTED DESIRED BEHAVIOR OF EMPLOYEES
OF TIRE INDUSTRY GROUP**

เปลวเทียน เตื่อเหลียง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม
อันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

เปลวเทียน เลือะเหลื่อง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

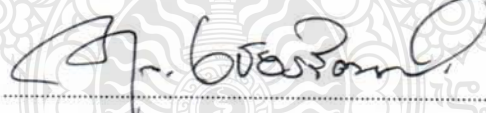
หัวข้อการค้นคว้าอิสระ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม
อันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์
Participation and Organizational Engagement Thai Affected Desired
Behavior of Employees of Tire Industry Group

ชื่อ - นามสกุล นางสาวเปลวเทียน เสือเหลือง
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์กฤษฎดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.
ปีการศึกษา 2557

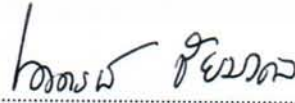
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ชงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชงกর্ণ กุณฑลบุตร, D.B.A.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กฤษฎดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเปลวเทียน เสือเหลือง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กฤษดา เขียรวัฒนสุข, D.B.A.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) และความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.71$) และพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.39$) และพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.38$)

นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและอัตราเงินเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมอันพึงประสงค์

Independent Study Title	Participation and Organizational Engagement that Affected Desired Behavior of Employees of Tire Industry Group
Name-Surname	Miss Peawtian Suelueng
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr. Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The objective of the study was to investigate the participation and organizational engagement that affected the desired behavior of the employees. The sample used in the study consisted of 400 permanent employees of the tire industry group. The data were collected through the use of questionnaire, and were analyzed applying Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, Pearson Correlation Coefficient, and Multiple Regression.

The study results indicated that the correlation coefficient between the employee participation and the desired behavior of the employees had correlation at 0.01 level of significance and showed a moderate positive correlation ($r = 0.53$), while the organizational engagement and the desired behavior had correlation at 0.01 level of significance, and this result demonstrated that the employees' willingness to perform work with their full effort had a very strong positive correlation ($r = 0.71$). However, the strong desire of the employees to remain the members of the organization had a low correlation ($r = 0.39$), and the employees' strong belief and acceptance of values and goals of the organization also showed a low correlation ($r = 0.38$).

The results of hypothesis testing showed that the personal factors on gender, graduation with lower level than Bachelor's degree, salary between 20,001-25,000 Baht, and 10,000 Baht or lower affected the desired behavior. The factors of participation and organizational engagement of the employees had a positive correlation with the desired behavior of the employees of the tire industry group.

Keywords: participation, organizational engagement, desired behavior

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์” ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ขอขอบพระคุณ ดร.กฤษดา เชียรวัฒน์สุข อาจารย์ที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างยิ่งที่ได้สละเวลาช่วยเหลือในการให้คำแนะนำต่าง ๆ และขอขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ตลอดมา ตลอดจนขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ที่ให้ความสนับสนุนข้อมูล ช่วยเหลือการศึกษาข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณหัวหน้า และพี่ ๆ บริษัทที่ทำงานที่ให้โอกาส และอนุญาตในการลางานเพื่อศึกษาต่อ และสุดท้ายการค้นคว้าอิสระเรื่องนี้จะไม่สำเร็จล่วงไปได้ ถ้าไม่มีครอบครัว พี่ ๆ น้อง ๆ ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน

หวังว่าการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานให้กับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไป

เปลวเทียน เสือเหลือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์.....	34
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	58
4.1 การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	81
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	86
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	33
ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการทำงาน....	51
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร	51
ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร.....	52
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์กร.....	65
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงาน ด้านความตั้งใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร.....	66
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงาน ด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร.....	67
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมอันพึงประสงค์	68
ตารางที่ 4.7 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมและ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์	71
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงาน กับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน.....	72
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร กับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 Correlation ของกลุ่มพนักงานประจำในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์.....	73
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความมีส่วนร่วม ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์.	77
ตารางที่ 4.12 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน.....	79



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 1.2 แสดงแนวคิดทฤษฎี ABC	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน อัตราการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจทั่วโลกมีการเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ทุกประเทศมีการแข่งขันกันอย่างสูง ในประเทศไทยก็นับว่าเป็นประเทศที่มีการลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนในไทยเป็นอันดับต้น ๆ และอีกทั้งในปี พ.ศ. 2559 จะมีการเปิดประเทศในกลุ่มอาเซียน ทำให้การดำเนินธุรกิจหรือการดำเนินกิจการในประเทศไทย มีการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจอย่างสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจหรือกิจการประเภทใด

ซึ่งในกลุ่มธุรกิจในด้านอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีการได้รับการลงทุน ทั้งในประเทศและจากต่างประเทศ ที่ปัจจุบันก็ยังมีอัตราการลงทุนอยู่ตลอดเวลาและปัญหาที่ตามมาที่องค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบันกำลังเริ่มเผชิญคือปัญหาขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้ผู้บริหารในธุรกิจต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจกับการบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น

ซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับที่จะทำให้ธุรกิจ หรือองค์กรหนึ่ง ๆ ประสบความสำเร็จมีหลายปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ดำเนินต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นด้าน เทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร เม็ดเงินที่นำมาลงทุน บุคลากรหรือแรงงานในองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบุคลากรหรือแรงงานถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องหรือพัฒนาได้ไปไกลเพียงใดนั้น บุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการที่จะนำพาให้องค์กรนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งหวังจะให้กิจการหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะประสบผลสำเร็จได้ ก็ต้องมีการพัฒนาทางด้านบุคลากร หรือมีการทำให้บุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่มีอยู่ให้ใช้ความรู้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ และเต็มใจ เพื่อนำความรู้และความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้มาพัฒนาปรับปรุงและทำให้องค์กรนี้พัฒนาได้อย่างสูงสุด และเมื่อองค์กรเหล่านี้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน ก็จะต้องมีการพัฒนาหาวิธีที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่เปรียบเสมือนให้พนักงานรับรู้ได้ว่า องค์กรที่พวกเขาอยู่นั้นได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน และทำให้พนักงานของบริษัทรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับถ้าหากทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะบุคลากรขององค์กรเปรียบเสมือนกับทรัพยากรที่มีค่ามากมายมหาศาล ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและมี

การรับรู้ถึงความผูกพันในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของตัวบุคคลที่มีผลต่อองค์กรหรือบริษัทซึ่ง ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะการที่องค์กรจะก้าวหน้าหรือยั่งยืน การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มาจากตัวบุคคลนั้นสิ่งนี้ถือว่าเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็น และจะส่งผลดีให้กับองค์กรและทำให้องค์กรนั้นทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและ นอกเหนือไปกว่านี้ ยังสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกได้ดี รวมทั้งยังพบว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงจะทำให้บุคคลนั้นทำงานได้ดี และตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่กับองค์กรต่อไป รวมทั้งพบว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และสำหรับบุคลากรที่รู้สึกว่าเขา มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำ และยังคงอยู่ในองค์กรต่อไปจะ ไม่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้องค์กรอย่าง เต็มใจ นับเป็นผลเสียต่อองค์กรและเมื่อใดที่มีโอกาสจะหาทางออกจากองค์กรไปสู่องค์กรใหม่ที่ ตนเองคิดว่าดีกว่า การที่บุคคลสมัครใจออกจากองค์กรนั้นอาจจะสะท้อนความเป็นไปได้ในการขาด ความผูกพัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่สามารถสร้างความผูกพันแก่พนักงานในองค์กร (Strees, 1997, p.71) ดังนั้น สิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงคือ องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความมี ส่วนร่วม และความผูกพันกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงาน ให้กับองค์กร และในขณะที่เดียวกันองค์กรก็จะให้บางอย่างเป็นการตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งการมอบ สิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก เป็นการตอบแทน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน หรือลงทุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

จากเหตุผล ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ในกลุ่มอุตสาหกรรม ยางรถยนต์

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของ พนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาในด้าน ความมีส่วนร่วมของตัวพนักงาน ที่ส่งผลในด้าน การแสดง พฤติกรรมอันพึงประสงค์

1.2.3 เพื่อศึกษาด้านความผูกพันของตัวพนักงาน ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึง ประสงค์ของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจของพนักงาน ที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานทางการวิจัยต่าง ๆ มาตั้งสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวก ต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานจะส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มที่จะทำการวิจัย โดยเลือกสุ่มตัวอย่าง พนักงานที่เป็นพนักงานประจำในกลุ่ม บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 คน

1.4.2 ขอบเขตเนื้อหาเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร มีส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2557 ถึงเดือน ธันวาคม 2557 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาของการทำงาน
- อัตราเงินเดือนค่าจ้าง

ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมต่อองค์กร

- การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม
- การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร
- การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา
- การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน

- การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน
- การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ให้กับองค์กร

- มีความต้องการอย่างมาก ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร
- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติงาน

องค์กร

- มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายินดียอมรับคำนิยาม และเป้าหมายของ

ของพนักงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่แสดงออก

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่
- พฤติกรรมอดทนอดกลั้น
- พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้คำนิยามศัพท์ดังนี้

องค์กร หมายถึง บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด (จังหวัดระยอง) และ โรงงานที่ตั้งในเขตสระบุรี

พนักงาน หมายถึง พนักงานหรือบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

การมีส่วนร่วมต่อองค์กร คือ การรู้สึกมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ซึ่งผลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมโดยแสดงออกคือ การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข ปัญหาการเข้าร่วมประชุม ประสานงาน การชักจูงเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (บุภาพพร รูปงาม, 2545)

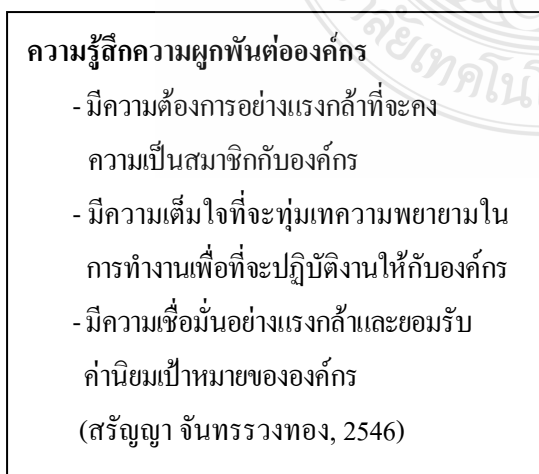
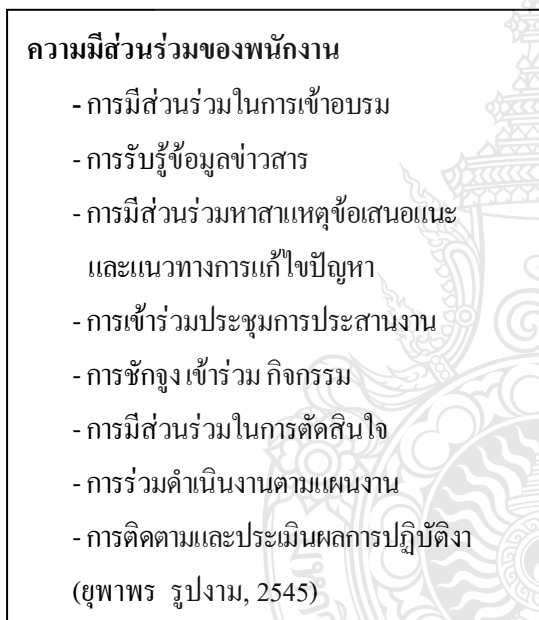
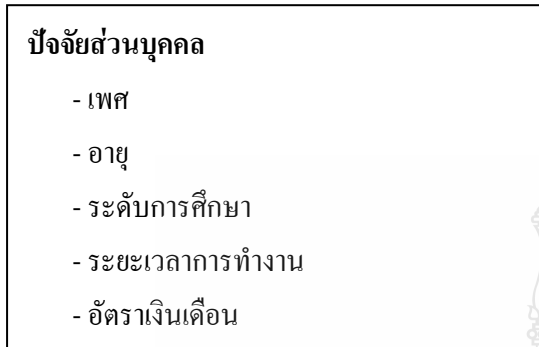
ความผูกพันต่อองค์กร คือเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้แสดงพฤติกรรม มีความต้องการอย่างมาก ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายินดียอมรับคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร (สร้อยญา จันทรวงทอง, 2546)

การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ คือ การที่พนักงานมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือกันและกัน พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (ชุติมา ชุติวานันท์, 2554)



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลการวิจัยในประเภนี้เกี่ยวข้องกับความร่วมมือของพนักงานไปใช้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและนำไปวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.7.2 ผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจสามารถนำข้อมูลระดับของความผูกพันของพนักงานที่สามารถส่งผลต่อการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงานมากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.7.3 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะนำผลจากการศึกษาและข้อมูลที่ได้ นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในจัดทำ หลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงาน

1.7.4 บริษัทที่อยู่ในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ หรือบริษัทอื่นที่มีความสนใจสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษานำไปปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้กับกลยุทธ์ในการบริหารและการจัดการของบริษัทตนเองได้



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาทางด้านของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานประจำในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยได้ศึกษาและค้นคว้าจาก ข้อมูลเอกสารทางด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน
- 2.4 งานค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์ (2549) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นได้ให้ความสำคัญเริ่มตั้งแต่ ระดับครอบครัว ระดับของโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้ที่มีส่วนร่วม ได้เกิดความรู้สึกและการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) จนทำให้เกิดความรู้สึกที่จะยินยอมที่ปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ถึงข้อกำหนด หรือข้อปฏิบัติ ของบริษัทหรือหน่วยงานหรือแม้แต่ระดับองค์กร ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ ซึ่งการที่พนักงานได้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันดีนี้ ถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดหรือเป็นตัวช่วยในการบอกถึงความประสบความสำเร็จในการบริหารและจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง

ยุพาพร รูปงาม (2545, น. 5) การมีส่วนร่วม (Participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นที่คนที่อยู่ด้วยกันและมีความคิดที่เห็นด้วยในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและจะต้องมีมากจนเกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่นำคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการคำนึงถึงการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเปรียบเสมือนตัวกลางที่จะนำไปสู่ถึงความเปลี่ยนแปลงได้

Erwin (อ้างอิงใน ยูพาพร รูปงาม, 2545, น. 6) ได้ให้คำนิยาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาร่วมกันคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของตัวบุคคล การแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยี หรือวิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมี 5 ทฤษฎี (ยูพาพร รูปงาม, 2545, น.7-9) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

Maslow (1970) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้วาจาหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำซึ่งเป็นการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับขั้น ความต้องการ (Hierarchy of needs) โดยมีหลักความต้องการ 5 ลำดับ ดังนี้ (องค์กรและการจัดการ Angelo Kinicki และ Brian Williams)

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ (survival need) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยหรือดำรงชีวิตอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมย ทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมสามารถตอบสนองได้โดยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีมงาน

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุดของมนุษย์ที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในการใช้ชีวิตในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด

ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางด้านกายและใจถ้าคนมีขวัญและกำลังใจดีพอ ผลของการทำงานจะสูง ตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญและกำลังใจไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคนที่อยู่ในองค์กร เช่น การไม่เอาर्डเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญและกำลังใจดี ก็จะส่งผลเกิดสำนึกในความรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลดีแก่หน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เป็นขวัญและกำลังใจส่วนบุคคล และขวัญกำลังใจของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าการสร้างขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน (ยูพาพร รูปงาม, 2545, น.8)

3. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกราชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกราชาตินิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของ มีความพอใจในชาติหรือองค์กรของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อองค์กรหรือท้องถิ่น (ยูพาพร รูปงาม, 2548, น.8)

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้คนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการร่วมกลุ่มคน โดยทั่วไปแล้วลักษณะของผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ (Dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดี ย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง (ยูพาพร รูปงาม, 2545, น.8)

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยังง่ายเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการบริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยการดำเนินงานก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์

องค์ประกอบการทำงานแบบมีส่วนร่วม

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ถือเป็นปรัชญาพื้นฐาน ของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้ บังคับบัญชาและผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับไว้วางใจ

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ในการปฏิบัติงานองค์กรต้องการความยึดมั่นพนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ซึ่งประสบการณ์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ทำให้พนักงานมีความขยัน ตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานมีมากขึ้น

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์และทิศทางเดียวกัน

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อการรับผิดชอบงานสามารถตัดสินใจในงานด้วยตนเองและมีการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท

ขั้นตอนที่องค์กรนำมาใช้ในการให้พนักงานของตนเองได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการปรับปรุง เพื่อการเพิ่มผลผลิต หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มักจะมีวิธีในการดำเนินงานดังนี้

- ประชาสัมพันธ์ว่า หน่วยงานจะทำอะไรที่ไปที่มา ตลอดจนสาเหตุสำคัญพร้อมบอกด้วยว่า ที่ลงแรงปรับปรุงประสิทธิภาพนั้น พนักงานจะได้อะไรบ้าง ถ้าตอบคำถามนี้ไม่ได้ ก็น่าเป็นห่วงว่าทำยที่สุด โครงการก็คงไปไม่รอด

- ต้องสร้างความเข้าใจว่า หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้ว หน้าที่ที่ถูกต้องของพนักงานคนนั้น ๆ มีอะไรบ้าง การทำงานเปลี่ยนไปหรือไม่ ต้องเพิ่มเติมความรู้หรือทักษะหรือไม่ พนักงานเขาจะได้เตรียมตัวถูก หรืออย่างน้อยที่สุดพนักงานก็จะถามด้วยความสงสัยว่าจะให้เขามีหน้าที่ปฏิบัติหรือทำงานวิธีใหม่อย่างไร

- เมื่อพนักงานเห็นความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาแล้ว ผู้บริหารก็ไม่ควรไป บังคับขู่เข็ญ หรือไปต่อว่าเขาแรง ๆ ทางที่ดีอธิบายให้เขาเข้าใจ และเห็นประโยชน์ด้วยจะดีกว่า คน เหล่านี้ พูดยาดี ๆ ด้วยก็จะเข้าใจและให้ความร่วมมือ

- หากเห็นว่ามิบางคนไปไม่ไหวจริง ๆ คงต้องคุยกันเป็นการส่วนตัว พร้อมกับ เปิดทางว่า เขาอยากจะทำอะไรเป็นอย่างไร และก็ลองมองส่วนงานที่เหมาะสมแก่เขาถ้าเขาทำงานกับ ระบบใหม่ ๆ ไม่ได้ก็คงต้องขยับขยายไปยังส่วนนั้น

- ผู้บริหารต้องหมั่นดูแล ซึ่งหมายรวมว่าต้องเป็นตัวอย่างที่ดี คือ เอาจริงเอาจัง ใต้ถาม สารทุกข์สุขดิบว่า ลูกน้องมีปัญหาหรือติดขัดตรงไหน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที เรียกว่า ลูกน้องทำงานได้ด้วยความสนใจ มีกำลังใจ เพราะมีกองทุนที่ดี ส่วนผู้บริหารก็รับรู้ สถานการณ์ได้ใกล้ชิดทุกขณะ เมื่อเห็นว่าเรื่องใดที่เริ่มบิดเบี้ยวออกจากกรอบที่วางไว้ ก็จะได้แก้ไข เสียแต่เนิ่น ๆ นั่นเอง (วรงค์ ยมาภัย การมีส่วนร่วมของพนักงาน สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก)

Laird Harrison (“We’re All the Boss” Time Bonus Section, April 2002, pp.92-93) ได้ กล่าวการที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น บริษัทได้เปิดโอกาสให้ พนักงานได้กลายเป็นหุ้นส่วนของบริษัท หรือ มีการเปิดโอกาสให้หัวหน้างานร่วมกันตัดสินใจในการ ทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยที่ไม่ค่อยมี ความสำคัญ หรือเป็นเรื่องใหญ่ เช่นการจ้างงาน การไล่ออก หรือการจัดระบบเงินเดือน พบว่าบริษัท ที่ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ พนักงานจะทำงานด้วยความตั้งใจ และ ทุ่มเทการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อัตราการลาออกน้อยลง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Angle and Perry (1981, p.1) กล่าวว่า การที่บุคคลได้แสดงออกถึงความผูกพันภายในองค์กรนั้นได้เป็นการแสดงพฤติกรรมแบบลักษณะหนึ่งในองค์กร ซึ่งได้ทำให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจของตัวบุคคล หรือสมาชิก ภายในองค์กร ที่มีให้กับบริษัทหรือองค์กร และเป็นสิ่งองค์กรโดยทั่วไปต้องการ ถ้าหากสมาชิกขาดความรู้สึกถึงความผูกพันหรือไม่มีความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรใด ๆ ผลที่ตามมาย่อมล้วนแต่ก่อให้เกิดเป็นความสูญเสียขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ซึ่งทั้งนี้อาจจะเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลออกมาในลักษณะของขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรที่ลดลง ผลผลิตหรือประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานมีเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องมีการสรรหา คัดสรรบุคคลากร หรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสรรหาพนักงานอยู่เสมอ สิ่งนี้ก็จะยิ่งส่งผลทำให้ต้องคัดเลือกบุคคลและฝึกฝนพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ ทำให้ต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรในด้านนี้

Buchanan ได้ค้นคว้าวิจัย ถึงความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ทำงานอยู่กับบริษัทธุรกิจ และทำการศึกษากับผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ทำงานกับรัฐบาล พบว่าระยะเวลาที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน สามารถกำหนดถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กร

Becker (1960, pp.32-40) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันระดับองค์กรไว้ว่า เป็นวิธีการแสดงพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่งสิ่งนี้นำมาช่วยใช้วิเคราะห์การแสดงออกของบุคคลในองค์กร ทำให้รับรู้ลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละบุคคล และรวมไปจนถึงการแสดงออกทางด้านสังคมด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการ และพฤติกรรมเฉพาะทางด้านการเมือง เป็นต้น

Sheldon (1971, p.143) ให้นิยาม ของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความคิดมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ประคัลภ์ ปันณฑลิ่งกูร (2554, น.27) ผู้บริหารและเจ้าของกิจการทางธุรกิจต่างก็อยากให้บุคลากรหรือพนักงานของตนทำงานอย่างมีความรู้สึกว่าเขาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความรับรู้ถึงความมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะสิ่งนี้ ก็จะทำให้ตัวของพนักงานคนนั้นสามารถทำงานอย่างตั้งใจทุ่มเท และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มที่ในการที่จะทำงาน

พรรัตน์ แสดงหาญ (Human Resource Focus, pp.80 - 81) ให้ความหมายว่าความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือเจตคติของตัวพนักงานที่มีต่องานที่ทำ และในหน่วยงานที่ทำอยู่ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ที่มีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและได้ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพกับหน่วยงานนั้นต่อไปซึ่งการแสดงออกของพนักงานจะอยู่ในรูปของการพูดถึงแต่องค์กรในแง่ดี ตั้งใจทุ่มเทในงาน ไม่ชวนขวายเป็นงานใหม่ ทั้งนี้ลักษณะความผูกพัน แตกต่างจากความพึงพอใจ (Satisfaction) เพราะความรู้สึกว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลด้านบวก ในขณะที่ ด้านความพอใจเป็นสภาวะทางด้านของอารมณ์ที่ถาวร มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะบุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใยความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Mayer (1990) ได้สรุปโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร แนวความคิดนี้เน้นว่าคนที่ทำงานมีความปรารถนาที่จะต้องการอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ความผูกพันลักษณะนี้ทำให้คนอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ แนวความคิดนี้เน้นว่าคนที่อยู่กับองค์กรเป็นเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นเขาจะสูญเสียประโยชน์

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ จากรับรู้ว่าเป็นพันธะหน้าที่ โดยแนวความคิดนี้ เน้นว่าคนผูกพันกับองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำทั้งนี้เพื่อความถูกต้อง และเหมาะสม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันองค์กร

จากการค้นคว้าวิจัยในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อด้านของความผูกพันทางใจต่อองค์กร นี้ มีหลายแนวคิด ดังนี้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น.123-129) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกพึงพอใจในด้านของการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษา พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจงานบุคคลที่ทำงาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ ก่อให้เกิดความพอใจกับงานที่ทำอยู่

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกความผูกพันในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอยู่ซึ่งผู้หญิงจะมีความอดทนทั้งงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่มีความละเอียด และยังมีความเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงินด้วย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกับกลุ่มที่ทำงานด้วยมีผลต่อทางด้านความพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายอย่าง และมีความปรองดองกันซึ่งก็จะส่งผลให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จในงาน

4. อายุ ถึงแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่ปัจจัยด้านนี้ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน

5. เวลาในการทำงานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำงานในเวลาที่คุณคนอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน

6. เชววน้ปัญหา กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะ โดยบางงานไม่พบถึงความแตกต่างระหว่างเชวว้ปัญหาคับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชวว้ปัญหาในระดับสูงแต่งานที่ทำเป็นงานประจำ มักพบว่ามักจะเบื่อหน่ายได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. ระดับการศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์นั้น มีผลที่ออกมาไม่เด่นชัดนัก จากงานค้นคว้าและวิจัยบางแห่งพบว่าระดับการศึกษาไม่ได้แสดงถึงความแตกต่างระหว่างการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ และในงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนและพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาที่ส่งผลกับความรู้สึกมีส่วนร่วมเล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้วัด แต่อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดคือสิ่งที่บุคคลได้แสดงออกมามีหลายลักษณะ เช่น คนมีอาการเป็นโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ อาจเป็นเพราะอาจเกิดจากสภาวะเครียดได้

9. ระดับเงินเดือน จากงานที่มีการค้นคว้าวิจัยหลายชิ้น พบว่าอัตราค่าจ้างเงินเดือนมีส่วนในการส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่ดีของพนักงานที่มีให้กับบริษัท เช่น เงินเดือนที่มีจำนวนมากพอต่อการใช้ชีวิตหรือการดำรงชีพ หรือ ตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมาก ทำให้ไม่ต้องไปหางานพิเศษทำนอกเวลาทำงาน และผลตอบแทนหรือเงินเดือนยังเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย โดยผู้ที่เงินเดือนสูงมักจะรู้สึกพอใจในงานมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวบ่งบอกถึงความต้องการส่วนตัวหรือส่วนบุคคล โดยเฉพาะปัจจัยของตัวผู้ทำงานเองก็สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

11. ความใส่ใจในงานของแต่ละบุคคล ถ้าแต่ละคนได้ทำงานที่ตนเองถนัดก็จะมีความสุขในงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดความใส่ใจในงานเป็นพิเศษ

ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

ลักษณะงานได้แก่ความสนใจในงาน ความท้าทาย งานมีความแปลก โอกาสที่ได้เรียนรู้และการศึกษางานใหม่ ๆ โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับผิดชอบการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงานการที่โดยผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์มีความท้าทายเป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้ที่ทำงานเองได้เกิดความรู้สึกความพอใจที่ได้ทำงานและรู้สึกว่ามีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ทำอยู่และก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน

1. ทักษะในการทำงาน ด้านความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับต้องพิจารณาควบคู่ไปด้วยกัน

2. ฐานะทางอาชีพ จากการค้นคว้าและศึกษาวิจัยพบว่าประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ของพนักงานเสมียนทัศนคติมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ยังมีอีก 17 เปอร์เซ็นต์ ที่พบว่าถ้าหากเขามีโอกาสที่จะสามารถเปลี่ยนงานก็อยากเปลี่ยนงาน เพื่อต้องการที่จะมีความก้าวหน้าทางอาชีพ

3. ความมั่นคงและขนาดขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะมีความสนิทและรู้สึกใกล้ชิดกันดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ด้วยสาเหตุที่ว่าหน่วยงานที่มีขนาดเล็กพนักงานทุกคนสามารถรู้จักและคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ตรงกันข้ามหน่วยงานที่มีโครงสร้างใหญ่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือกันต้องใช้เวลาเพื่อสร้างสิ่งเหล่านี้

4. ระยะทางของสถานที่ทำงานไกลบ้าน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ารถติดและความอ่อนล้า สิ่งนี้จะส่งผลต่อความพอใจในการทำงานคนที่อาศัยหรือพักอยู่ในจังหวัดนั้น หากว่าต้องมีความจำเป็นที่จะต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งซึ่ง ความไม่ชินในสภาพแวดล้อมทำให้ต้องมีการปรับตัวซึ่งก็ต้องใช้ระยะเวลาที่จะต้องสร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมใหม่

5. สภาพทางภูมิศาสตร์ และพื้นที่ ที่มีส่วนความสัมพันธ์ในการทำงาน คนทำงานในเมืองใหญ่ มักมีความรู้สึกดีกับงานที่ทำน้อยกว่าคนทำงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความวัฒนธรรมสังคมเมืองใหญ่มักจะอยู่แบบ ตัวใครตัวมัน การที่จะเริ่มสร้างคุ้นเคยการเริ่มสร้างในเมืองเล็กจึงมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเมืองเล็กมักจะมีสังคมที่ความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กันมากกว่าสังคมเมือง

6. ความชัดเจนของงานต้องสามารถชี้แจงเป้าหมายและรายละเอียดของการทำงาน รวมไปถึง มาตรฐานจากการปฏิบัติงานจากโครงสร้างของงานจะต้องมีความชัดเจน สะดวก และผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในงาน เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิดหรือคลาดเคลื่อน

บิดพลิ้ว นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานที่ดีรู้และชัดเจน ว่างานที่ต้องรับผิดชอบต้องทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สามารถที่จะควบคุมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ความมั่นคงในงานสรุปจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย โดยทั่วไปจะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานมั่นคง ถึงแม้ว่าพนักงานในปัจจุบันส่วนใหญ่จะสนใจความมั่นคงงานน้อยลง แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในด้านของการบริหาร ตัวอย่างเช่นบริษัทญี่ปุ่นจะคำนึงถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานจนกว่าอายุจะถึงวัยเกษียณ (Life long Employment) จากการศึกษาและค้นคว้าโดยใช้สอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงทางด้านงาน ปรากฏว่า กว่า 80 เปอร์เซ็นต์ มีความต้องการงานที่มีความมั่นคง แม้ว่ามีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราถึงอย่างนั้นก็ยังยินดีจะทำงานอยู่จนถึงทำไม่ไหว ความมั่นคงถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

2. ผลตอบแทนหรือรายรับ โดยผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการของบริษัทที่มีความเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยเยียวยา ความรู้สึกไม่พอใจงาน และจากการสำรวจส่วนใหญ่พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนหรือรายรับจะมาทีหลังความรู้สึกความมั่นคงในการทำงาน แต่เนื่องจากในสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันนี้ทำให้ บุคลากรหรือพนักงานมองว่ารายรับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญลำดับต้นในชีวิตของการทำงาน ดังเช่นการที่พนักงานมีการเปลี่ยนงานจากหน่วยงานรัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนเพื่อต้องการที่จะปรับเงินเดือนหรือผลตอบแทนได้ที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงานก็เช่นเดียวกับรายรับ ทั้งในด้านของผู้บริหารในองค์กรก็มองว่า การได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติมเป็นสิ่งที่สามารถชดเชยและเป็นตัวที่ช่วยในการสร้างความพอใจในงานได้ แต่บางครั้งก็พบว่ายังมีพนักงานอีกบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงานทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เขาได้มองในด้านอื่นอีกด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้าที่มีในที่ทำงานนั้นมีความสำคัญเพราะมองว่าการที่ทำงานทุกที่ล้วนแต่ควรที่จะต้องมีการได้พัฒนา และมีความเจริญเติบโตในตำแหน่งงานที่ตนเองทำอยู่ อย่างเช่นอาชีพ การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและทักษะในการทำงานที่มีความเฉพาะ และก็จะมียุทธศาสตร์ที่ไม่ค่อยให้ความสนใจในด้านความก้าวหน้าเพราะมองว่าเขาพอใจในงานที่ทำอยู่แล้วไม่ต้องการที่จะทำงานมากกว่านี้ เช่นคนสูงวัยมักไม่ค่อยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าต่างไปจากคนที่อ่อนวัยที่มองในด้าน โอกาสความเจริญเติบโตในสายงาน

5. อำนาจตามหน้าที่ หมายถึง อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ที่องค์กรได้มอบหมายให้ตามตำแหน่ง เพื่อสั่งการ ให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งงานบางอย่างจะต้องมีความชัดเจนในการสั่งการ แต่งานบางอย่างอำนาจ หน้าที่ยังไม่ค่อยมีความชัดเจนในเนื้องานและขอบเขตเท่าใดส่งผลให้ผู้ที่ต้องรับผิดชอบงานรู้สึกอึดอัด สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางด้านความพอใจในงานได้

6. สภาพแวดล้อมของการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย ในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ซึ่งพนักงานที่ทำงานในสำนักงานจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน สิ่งนี้เขามองว่ามันมีผลต่อความรู้สึกความพอใจในการทำงานด้วย

7. เพื่อนร่วมงาน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นทำให้คนเรามีความสุขและสนุกในที่ทำงาน สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน หากบุคลากรหรือพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำสูง ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และ ตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงานสำหรับพนักงานที่เข้าใหม่ เป็นการแนะนำการทำงานของหน่วยงาน จากการศึกษาค้นคว้า กรณีของ ฮอร์ธอร์น พบว่าเจตคติของตัวพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้ที่เป็นคนนิเทศงาน ครั้งแรก การสร้างความรู้สึกรู้สึกและความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเป็นตัวสานต่อที่ทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หรือเปรียบเสมือนการสร้างความประทับใจครั้งแรกในการเข้ามาทำงานกับองค์กร

10. การสื่อสารระหว่างตัวพนักงานหรือลูกน้องกับตัวหัวหน้า จากการศึกษาค้นคว้า หลายแห่งพบว่า พนักงานหลายคนมีความต้องการที่จะรับรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ตัวเขาควรที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนอย่างไร ซึ่งสิ่งนี้เป็นตัวช่วยชีวิตตัวเองได้ว่าเขาจะมีความก้าวหน้าหรือเติบโตในที่ทำงานหรือไม่

11. ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวของผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความเก่งของผู้บริหารที่เขาทำงานด้วยนั้น สิ่งนี้จะเกิดความศรัทธาในตัวพนักงานทำให้พนักงาน มีความตั้งใจที่มุ่งมั่นทำงานให้ได้อย่างผู้บริหาร เพราะเขาอาจจะเห็นความพยายามในการทำงานของผู้บริหารที่เขาได้รับรู้ได้

12. ความเข้าใจกันและกันระหว่างผู้บริหารกับตัวของพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial

Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีดังนี้

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิตความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานจะเห็นได้ว่าการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ ของปัจจัยทั้ง 3 ส่วนคือตัวพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กรหรือบริษัท และถ้าเกิดความผูกพันเกิดขึ้นก็จะเกิดผลประโยชน์ บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ดังนี้

พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร

1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานต่ำ
2. เข้าร่วมในกิจกรรมเสมอ
3. ตั้งใจทำงาน โดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด
4. เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่
5. อยากทำให้บรรลุเป้าหมาย
6. ใช้ทรัพยากรของบริษัท โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า
7. พุดถึงบริษัทในทางสร้างสรรค์
8. อยากเห็นบริษัทเติบโต

พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง
2. หลบหลีก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. ทำงานไปวัน ๆ
4. ทำเฉพาะงานตนเอง
5. ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน
6. ใช้ทรัพยากรบริษัท โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า
7. พุดถึงบริษัทในทางที่ไม่สร้างสรรค์
8. อยากลาออก ไปหางานใหม่

เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารงาน โดยจำแนกตามปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ

1. การสร้างความผูกพันจากพนักงาน

ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถูกต้องไม่ลัดขั้นตอน เพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานดี ผลการประเมินประจำปีก็จะดีไปด้วยปฏิบัติตามกฎของบริษัท เพื่อที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนพนักงานคนอื่น หรือกับพนักงานใหม่เพื่อจะได้ไม่โดนใบเตือน เพราะมีผลต่อการประเมินอาจโดนหักคะแนนความประพฤติได้ให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเสนอแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. การสร้างความผูกพันจากหัวหน้างาน

ใส่ใจลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความสามัคคีในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมให้ลูกน้องเกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงาน เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น Team Building ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในการบริหารงาน

3. การสร้างความผูกพันจากองค์กรหรือหน่วยงาน

รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ จ่ายเงินเดือน หรือ สวัสดิการ ที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และมีเงินเก็บบ้าง ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักของอาชีวอนามัยและปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ในหน่วยงานต่าง ๆ สร้าง

วัฒนธรรมการทำงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน จัดระบบบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น ไม่เน้นกฎระเบียบมากจนพนักงานรู้สึกกดดันหรือโดนจ้องจับผิด

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของ บุคลากร กับองค์กรในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติและพฤติกรรมค่านิยม ที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่แสดงออกมา Steers (1997, p.121) กำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรมีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ

- ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
- เป็นความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรมีความปรารถนา

ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่ง Steers ยังได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจะก่อประโยชน์ที่ได้ตามมาคือ พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์และ แสดงระดับความมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่สูง และการขาดงานก็จะมีอัตราที่ต่ำ และจะมีความปรารถนาที่จะอยู่และคอยช่วยเหลือองค์กรหรือนายจ้าง ยกตัวอย่างการวิจัยพบว่าความผูกพันเปรียบเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออกอันเนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 2.1 ระดับของความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคคลเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก - ผลผลิตของงานปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร - มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลจำกัดบทบาทตนเอง - บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกทำงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา : W.J., and Davis K. (1983, p.98)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาคณะในองค์กร (พรรัตน์ แสดงหาญ 2556, น. 33-36) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการธำรงรักษาคณะในองค์กร คือ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1. ความผูกพันในการทำงาน ระบบการสื่อสารที่ดี ความยืดหยุ่นในการทำงาน และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
2. บทบาทของหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างาน จะเป็นผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือและแนะนำ กับพนักงานได้ทำให้เป็นตัวกระตุ้นในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี

3. รางวัลและผลตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนอาจจะเป็นได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินได้เช่นกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคณไว้

4. การเรียนรู้และการพัฒนา เช่นการพัฒนาทักษะความสามารถ มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานที่ทำงานในองค์กรได้มีทักษะและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5. โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ โดยจะมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีการเปิดโอกาสให้คนเก่งได้แสดงศักยภาพ การทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ สอดคล้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรเพราะจะทำให้องค์กรสามารถรักษาคณหรือบุคคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์

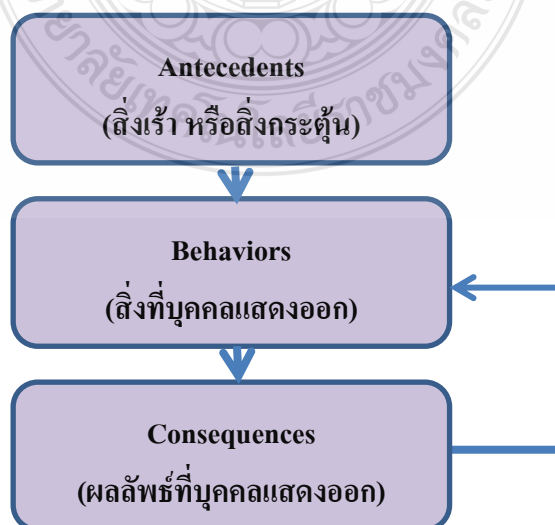
ความหมาย เกี่ยวกับความพฤติกรรมอันพึงประสงค์

พฤติกรรม คือสิ่งที่บุคคลหรือคน ๆ นั้น แสดงออกมา ดังนั้นจึงสามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ เช่น ไม่คาดเข็มขัดนิรภัยขณะขับรถ ไม่สวมหมวกนิรภัยขณะขับรถจักรยานยนต์ ขับรถด้วยความเร็ว ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทฤษฎี ABC ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

- A = Antecedents (สิ่งกระตุ้น หรือ เหตุการณ์ที่เกิดก่อนที่จะแสดงพฤติกรรม)
- B = Behaviors (พฤติกรรมหรือการแสดงออก)
- C = Consequences (ผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาหลังจากแสดงพฤติกรรมแล้ว)

ABC Model



ภาพที่ 2.1 แสดงแนวคิดทฤษฎี ABC

ในการใช้ ทฤษฎี ABC ในการวิเคราะห์อย่างได้ผลนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จะต้องประกอบไปด้วยข้อมูลดังนี้

- รายละเอียดของปัญหาด้านพฤติกรรมที่เราได้สังเกตและรวบรวมมา เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย รวมถึงสิ่งที่พนักงานควรปฏิบัติ เช่น พนักงานควรสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เป็นต้น

- รายการของสิ่งกระตุ้นที่เป็นไปได้ทั้งหมด (สิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นแสดง ออกหรือกระทำเช่นนั้น) และผลที่ตามมาจากการแสดงออกเช่นนั้น

- ระบุว่าผลที่ตามมานั้นเป็นไปในทางบวก หรือทางลบ ทันทีหรือในอนาคต มีความแน่นอน หรือความไม่แน่นอน

- พิจารณาว่าผลที่ตามมาอันไหนที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติ (ซึ่งมักจะเป็นแรงจูงใจในทางบวก)

- ส่งเสริมหรือจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

- สังเกตและติดตามความคืบหน้า

บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน อ้างถึง พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior)

ในการดำเนินงาน จะมีทั้งงานการผลิต การบริหารการขาย การให้บริการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละงานจะอาศัยคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปบางงานอาศัยลักษณะส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายในมาก บางงานอาศัยส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายนอกมาก แต่โดยภาพรวมแล้วกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในงานอุตสาหกรรมควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสืบค้น ช่างแสวงหาคำตอบในปัญหาทุกสิ่งทุกอย่าง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ มักเป็นคนประเภทที่บอกตนเองอยู่เสมอว่า ไม่มีสิ่งใดที่เขาไม่รู้ ไม่มีปัญหาใดที่ตอบไม่ได้ ไม่มีงานใดที่ทำไม่ได้ ไม่มีสิ่งใดที่จะเอาชนะไม่ได้ ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ

2. ความเป็นผู้ไม่อยู่นิ่งเฉยกับที่แต่หนักแน่น คือ ชอบการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ได้ อะไรแปลกใหม่อยู่เสมอแต่จะยังไม่เปลี่ยนแปลงหากยังขาดข้อมูลที่เด่นชัดว่าเปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องไปเผชิญอะไรข้างหน้า

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากงานในอุตสาหกรรมเป็นงานที่มีการแข่งขัน ถ้าองค์กรใด มีบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการแปลกใหม่ก็จะทำให้งานก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว

4. มีหัวใจเป็นพนักงาน คือใช้สมองและความคิดในการทำงาน คำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับ คำนึงถึงผลเสียที่อาจ เกิดขึ้น

5. มีหัวใจเพื่องาน คือมีใจรักในการทำงาน ทำงานเพื่องาน มิใช่ทำงานเพื่อแลกกับค่าแรง หรือเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่ มีความตั้งใจทำงานสู้งานและผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

6. มีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้จะพบว่าในวงการ การทำงานเน้นมนุษยสัมพันธ์มาก โดยเฉพาะในเรื่องของการสื่อสาร เนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่ จะเข้ากับบุคคลอื่นได้ ยังต้องสื่อสารให้ผู้อื่น เข้าใจได้เป็นอย่างดีและสอนงานคนอื่นได้ด้วย องค์การจึงมักไม่นิยมคนเก่งแต่ไม่สามารถถ่ายทอด หรือสอนงานได้

7. มีลักษณะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการนำเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับพนักงาน เนื่องจากงานที่ดีจะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการและสาขาใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เมื่อได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารถ้าหากเขาเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมนำพาธุรกิจให้ก้าวหน้าได้ดีกว่า

8. มีความเป็นระเบียบและมีวินัย ลักษณะในส่วนนี้จะส่งผลให้มีความรับผิดชอบ ในการ ทำงาน ตรงต่อเวลา ทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถคาดคะเนความสำเร็จได้ล่วงหน้าและรู้จัก ทำงานอย่างมีแบบแผน มีระบบงานที่ดี

9. แสดงออกได้โดยเหมาะสมตามกาลเทศะอันควร ผู้บริหารแสดงตนได้เหมาะสมทั้งการ แต่งกาย การเข้าสมาคม ทำทางการเดิน การพูด อิริยาบถต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการควบคุม อารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างตนเองให้เป็นที่ยอมรับของ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้อง

10. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะแวดล้อมได้ดี คือมีความสามารถในการ วางตนและปฏิบัติงานให้ผสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทั้งบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ ที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของคนในองค์กร

การที่พนักงานต้องการรางวัลและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับ และยกย่องว่าเขาเป็นคนที่มีความค่า องค์กรเองก็ต้องการส่งเสริมกิจกรรมและพฤติกรรมที่คาดหวังจาก พนักงานอยู่แล้ว สิ่งที่ดีที่จัดว่าเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของพนักงานที่สมควรให้รางวัลและให้การ ยอมรับนับถือคือ

- มีการฝึกให้ร่วมทำกิจกรรมในชุมชนและสังคมให้มากขึ้น
- มีความกระฉับกระเฉง ความว่องไวในการทำงานให้มากขึ้น

- เพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- เพิ่มความรับผิดชอบงานในหน้าที่
- ควรมุ่งเน้นความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
- เน้นความเป็นผู้นำ และให้เน้นการให้บริการแก่องค์กร
- ควรมีความอดทน สู้งาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- รู้จักประนีประนอม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์สูง เสียสละ

เพื่อส่วนรวม

- เป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าคิดในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นระบบประชาธิปไตย และมี

จรรยาบรรณการทำงาน

- มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ

อ้างอิง HR : Human Revolution, OD : Organization Designation (2556) ซึ่งลักษณะของการแสดงออกของการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1987, 1998) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดของ Bernard (1938) และ Katz (1964) ซึ่ง Bernard (1938) ให้แนวความคิดที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ว่าเป็นความปรารถนาของปัจเจกชนที่พยายามสร้างร่วมมือให้เกิดขึ้น ในองค์กรอันเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้ห้องค์กรบรรลุเป้าหมายของตน เป็นความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งเป็นความพยายามในการทำนุบำรุงองค์กร และในขณะเดียวกัน Kaiz (1964) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์กรจะประเมินผลในการปฏิบัติงานจากผลการทำงานที่วัดตามพฤติกรรม ในการทำงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติ แต่ละบทบาทการทำงานยังครอบคลุมพฤติกรรมที่มีความหลากหลาย เขาจึงแบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ซึ่งเป็นที่องค์กรใช้ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกอันหนึ่งคือ พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการ แต่สังคมในองค์กรให้การยอมรับและให้คุณค่า

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1987, 1998) ได้แบ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน)ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้อง

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกริยาที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่ง กระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นดังนั้น การแสดงออกถึงความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึงความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกรับภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรม การประชุมเป็นอย่างดี สามารถเก็บความลับขององค์กร และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็นก็จะแสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสม และในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลาว่างไปทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากการทำงาน

พนักงานทุกคนที่ถือว่าเป็นสมาชิกขององค์กร และองค์กรเปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ที่พนักงานต้องร่วมมือกันดังนั้นสมาชิกในทีมจึงควรปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีและมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ Morrison (1995 cited in Koys, 2001, p.104)

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

ลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือควรปฏิบัติ (อ้างอิงสำนักงาน ก.พ., 2557)

- ควรมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเต็มความสามารถรอบคอบ ถูกต้องมาเนอดทนมุ่งมั่นกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายในการทำงาน

- ควรมีความคิดสร้างสรรค์แสดงและรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำงาน

- ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อและจัดสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางต่อการทำงาน

- ควรทำงานประสานสัมพันธ์ยึดผลประโยชน์ของงานมุ่งให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ติดตามผลประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

- ควรมีความวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะ ปรับตัว และคิดค้นตามยุคตามสมัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดกระบวนการทำงานให้กัน

- ควรเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีวินัย จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติให้เป็นผู้มีจิตสำนึกในงานบริการ

- ควรเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานสร้างขวัญและกำลังใจสวัสดิการปกครอง โดยใช้หลักการและเหตุผล

- ควรใช้ทรัพยากรและงบประมาณของบริษัทอย่างประหยัดคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

- ควรซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพของตนเองปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และแสดงความคิดเห็นตามหลักอย่างตรงไปตรงมา

- ควรทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการและหลักคุณธรรม

- ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสมีหลักการมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน จัดเก็บหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ มีการตัดสินใจที่เหมาะสม โดยใช้ข้อมูลหลายแหล่ง และสามารถอธิบายได้อย่างชอบธรรมในสิ่งที่ปฏิบัติ

- ควรกล้าที่จะยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อไป แม้ว่าบุคคลรอบข้างจะกระทำผิดก็ตาม

- ควรรักษาความลับของบริษัท กรณีที่ไม่สามารถเปิดเผยได้

- ฯลฯ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัมปนาท วอชวา (2555) เรื่องความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทเอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยต้องการที่จะศึกษาถึงตัวแปรเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานบริษัทเอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จากการศึกษาและวิจัย พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ค่อนข้างสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) เป็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานทหารไทยศึกษาเฉพาะกรณีของสำนักงานใหญ่ จากการค้นคว้าและศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อระดับความผูกพันในระดับสูงสุด คือด้านความมีอิสระในการทำงาน และรองลงมาคือผลป้อนกลับของงาน โดยเฉพาะงานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่นและความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และต่อมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความมั่นคงและเชื่อถือในองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรกกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลจากการศึกษาที่ได้จากการทำวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ

มากขึ้น มีอิสระในการทำงานของพนักงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยกันคิดและช่วยกันปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นผลดีกับองค์กรทำให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในองค์กร ซึ่งง่ายต่อการจัดการภายในองค์กร

ชุตินา ชุตินานันท์ (2554) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลจากการศึกษา ที่ได้จากการทำวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับพฤติกรรมตามลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความสัมพันธ์กันมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 จากผลดังกล่าวบอกได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งหนึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลดีต่อองค์กรในการดำเนินธุรกิจทั้งนี้ความสัมพันธ์ดังกล่าว อาจเป็นปัจจัย ที่ทำให้ธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ มีจำนวนผู้ใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจนสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จและเร็วมากขึ้น

ญาณีภา จันทรบำรุง (2555) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โดยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติที่ได้รับอยู่ในระดับมาก งานที่ทำมีปริมาณมากเกินไป ร่องลงมาคือความเร่งด่วนทำให้งานประจำมีความล่าช้า ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน้างานและกับเพื่อนร่วมงาน ผลจากการค้นคว้าวิจัยพบว่าความเครียดของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวส่งผลให้กับความรู้สึกเครียดก็คือการที่พนักงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำ ส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกฟุ้งซ่าน จุนเจียว ส่วนในด้านความเครียดก็ยังมีผลต่อร่างกาย เช่น ปวดท้อง ปวดศีรษะ

ยุพาพร รูปงาม (2545) การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการผลจากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก และความคาดหวัง ผลประโยชน์ที่จะได้รับในการปฏิรูประบบราชการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนในเรื่องเพศ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการในสำนักงบประมาณ ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการ ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

มฤตติ ต้นสุขานันท์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันการมีส่วนร่วมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสื่อสาร โทรคมนาคม แห่งหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับพฤติกรรมของพนักงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน และในภาพรวมที่อยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านความรู้สึกร่วมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงและหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันในแง่บวก ในด้านทัศนคติของงาน ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่าตำแหน่งงานในระดับที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติต่องานในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่าทัศนคติต่องาน และภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงเท่าใดก็จะมียิ่งส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์ (2549) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษา และวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูงส่วนด้านความเต็มใจจะใช้เวลาพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท และตำแหน่งต่างล้วนส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน งานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ถึงความรู้สึกมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรส่วนในด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตมีเพียงสองปัจจัยคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสัมพันธ์ในองค์กรเท่านั้นที่สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานได้ที่มีต่อองค์กรได้เท่านั้น

สร้อยญา จันทรวงทอง (2546) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการรับรู้การมีอคติทางเพศในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมของ

ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรและตัวแปรที่มีผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้นั้นคือการรับรู้การมีอคติทางเพศในองค์กรและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความไม่เสมอภาคทางเพศนั้นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานหญิงนั้นขาดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้ส่งผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด และยังมีเป้าหมายในการต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้และให้อยู่กับองค์กรด้วยความรู้สึกพอใจที่จะอยู่ และตั้งใจอย่างเต็มที่ในการพัฒนา หรือทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

อริทธิ์ ประกอบสุข (2549) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรศึกษา โดยทำการศึกษาและค้นคว้าวิจัยกับบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล และจากการค้นคว้าวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทหรือองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณาพบว่าพนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานค่อนข้างสูงและมีความภาคภูมิใจในบริษัทเป็นอันดับรองลงมาและมีความจงรักภักดีและความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างค่อนข้างสูง นอกจากนี้พบว่าลักษณะส่วนบุคคลมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด

The Gallup Organization สกาว สำราญคง (2547) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาที่ได้ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าลักษณะของพฤติกรรม และธรรมชาติของคนเรา โดยได้ทำการสำรวจประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทจำนวนคน 1.98 ล้านคนซึ่งมาจากองค์กรที่ทำการศึกษาทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ในเขตนิกมอุตสาหกรรมของประเทศต่าง ๆ จำนวน 28 ประเทศ เพื่อที่จะค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากคุณภาพของผลผลิต ปริมาณการผลิต ขอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจ ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

Lincoln (1990) ได้ศึกษาความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงานซึ่งอาจจะมีผลทำให้ต้องแตกกันอยู่กับครอบครัว นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า มีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

Dymack, McCarthy (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้กรณีศึกษา ธุรกิจสายการผลิตขนาดกลาง โดยนำการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือในต่อสู้ท่ามกลางยุคสมัยแห่งการแข่งขัน ซึ่งพบว่าพนักงานมีการรับรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้แตกต่างกันหลายระดับ แต่ท้ายที่สุดก็พบว่าการเรียนรู้ที่ถูกทำให้เป็นลักษณะของกฎระเบียบขององค์กรนั้นถูกยอมรับและเป็นผลดีต่อตัวพนักงาน และบริษัท เช่นเดียวกันกับงานของ Weldy (2009) ที่เป็นเรื่อง การเรียนรู้ของคนในองค์กรการศึกษาความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งมองว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองเรื่องจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพิ่มผลประโยชน์ทางด้านกำไรให้กับองค์กรรวมทั้งเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันแม้สถานะเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม

สรุปผลจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ จากข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น ได้มีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในด้านของลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในองค์กร และความผูกพันที่พนักงานมีให้กับองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของพนักงานที่มีให้กับองค์กร ทั้งสิ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษทำการกำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ในประเทศไทยมีจำนวนบริษัทผลิตรายรถยนต์ทั้งหมด 51 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 27,998 คน และ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 3 แห่งจำนวน 4,500 คน และในกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของทาโรยามาเน่ (1967) โดยกลุ่มตัวอย่างคั้งนี้จะได้รับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ตามสูตรคำนวณคั้งต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+NE^2}$$

- กำหนดให้
- n = ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 - N = จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
 - E = ระดับความคลาดเคลื่อน ที่ยอมให้เกิดขึ้น กำหนดให้

ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

จากข้อมูลแสดงจำนวนของพนักงานประจำ กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 3 บริษัท โดยมีพนักงานประจำทั้งหมดประมาณ 27,998 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{27,998}{1+(27,998)(0.05)^2}$$

$$n = 394$$

การคำนวณ กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 394 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการผิดพลาดและความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานจึงเพิ่มตัวอย่างอีก 6 ตัวอย่าง เป็น 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนสำหรับการศึกษานี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก ซึ่ง เป็นการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้ เรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ซึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 หนังสือพิมพ์วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 400 คน ที่ทำงานอยู่ใน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับ กลุ่มเป้าหมาย ในบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยเก็บตัวอย่างตามประชากรที่ สุ่มตัวอย่าง

2.2 นำแบบสำรวจสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices) จำนวน 3 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามจะมีระดับการวัด ข้อมูลประเภท พร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือกคำตอบ 2 ทาง (Dichotomous Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ ชาย และเพศหญิง

2. อายุ ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มต้นตั้งแต่อายุ 20 ปี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มอายุดังกล่าวเป็นกลุ่มช่วงวัยทำงาน แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

- 20 ปี - 25 ปี
- 26 ปี - 30 ปี
- 31 ปี - 35 ปี
- 36 ปี - 40 ปี
- 41 ปี - 45 ปี
- 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 3 ทาง (Dichotomous Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. อัตราเงินเดือน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 - 15,000 บาท
- 15,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 25,000 บาท
- 25,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 35,000 บาท
- 35,001 - 40,000 บาท
- 40,001 บาทขึ้นไป

5. อายุการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 - 2 ปี
- 3 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย การมีส่วนร่วมต่อองค์กร ได้แก่การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้แสดงพฤติกรรม มีความต้องการอย่างมาก ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ามีความยินดียอมรับคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร

ส่วนที่ 4 การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ คือการที่พนักงานมีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือกันและกัน พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามส่วนที่ 2,3 และ 4 ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert's Scale โดยแยกเป็นข้อคำถามเชิงบวก และ คำถามเชิงลบ เพื่อใช้ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนโดยใช้สูตร

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าเท่ากับ} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00	ถึง	1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่ำ
	1.81	ถึง	2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำ
	2.61	ถึง	3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
	3.41	ถึง	4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง
	4.21	ถึง	5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูง

แบบสอบถามได้แบ่งข้อคำถามออกเป็นข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบดังนี้

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม ได้แก่ข้อ 1
- การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ได้แก่ข้อที่ 2, 3 และ 4
- การมีส่วนร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาได้แก่ข้อที่ 5, 6 และ 7
- การเข้าร่วมประชุม ประสานงานได้แก่ข้อที่ 8 และ 9
- การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม ได้แก่ข้อที่ 10, 11 และ 12
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ข้อที่ 13 และ 14

- การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน ได้แก่ข้อที่ 15, 16, 17 และ 18
- การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ข้อที่ 19 และ 20

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

- ความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 โดยมีคำถามเชิงลบได้แก่ ข้อที่ 1 ข้อที่ 2
- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อที่ 5 ข้อที่ 6 ข้อที่ 7
- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อที่ 8 ข้อที่ 9 ข้อที่ 10 ข้อที่ 12 ข้อที่ 13 โดยมีคำถามเชิงลบได้แก่ ข้อที่ 11

ส่วนที่ 4 ปัจจัยการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ได้แก่คำถามข้อที่ 1, 2, 3 และ 4
- พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ได้แก่ข้อที่ 15, 16, 17 และ 18
- พฤติกรรมอดทนอดกลั้นมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ได้แก่คำถามข้อที่ 7, 8, 9 และ 10
- พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น ความสุภาพอ่อนน้อม ได้แก่คำถามข้อที่ 5 และ 6
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ได้แก่คำถามข้อที่ 11, 12, 13 และ 14

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้าง ตามลำดับ ได้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มานำมาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

5. หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 141-142)

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

โดยที่ $\sum R$ แทน คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์สำหรับการให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

การแปลความหมายของค่า IOC สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

ถ้าได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หรือมีค่าติดลบ แสดงว่า คำถามข้อนั้นไม่มีความตรง

6. นำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis)
8. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม
9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยด้านความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.952

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. มีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร	0.896
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร	0.828
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร	0.782
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.875

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มี
ต่อองค์กร

การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.701
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	0.719
3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	0.715
4. พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น	0.873
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.727
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.748

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษา 2 ประเภทคือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักที่องค์กรปรารถนา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานพนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ จำนวน 400 และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

การจัดทำข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว โดยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วนำมาทำการลงรหัส (Coding) ตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ทำการกรหัสแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1.1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และส่วนงานฝ่าย ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายถึงระดับความสัมพันธ์ของความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความร่วมมือในการทำงาน แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามตอนที่ 4 การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ดังนี้

2.1 ใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร

2.2 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในมิตินกลุ่ม และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในมิติบุคคล มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, น. 176-178)

2.2.1 สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_{15} X_{15} + e$$

โดยที่

Y = การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

X_1 = เพศ

X_2 = อายุ

X_3 = ระดับการศึกษา

X_4 = เงินเดือน

X_5 = ระยะเวลาทำงาน

X_6 = การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม

X_7 = การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร

X_8 = การมีส่วนร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทาง
การแก้ไขปัญหา

X_9 = การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน

X_{10} = การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม

X_{11} = การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X_{12} = การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน

X_{13} = การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

X_{14} = มีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

X_{15} = มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะ
ปฏิบัติงานให้กับองค์กร

X_{16} = มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร

β_0 = ค่าคงที่

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}, \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \beta_{14}, \beta_{15}, \beta_{16}$ = ค่าสัมประสิทธิ์

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_{16}X_{16}$$

ในการศึกษาครั้งนี้จะนำการประมาณค่า Y โดย \hat{Y} ดังสมการถดถอยเชิงพหุ ต่อไปนี้

การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ = $a + b_1$ เพศ, + b_2 อายุ , b_3 ระดับการศึกษา, + b_4 เงินเดือน + b_5 ระยะเวลาการทำงาน + b_6 การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม + b_7 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร + b_8 การมีส่วนร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา + b_9 = การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน + b_{10} การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม + b_{11} การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ + b_{12} การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน + b_{13} การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน + b_{14} มีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร + b_{15} มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร + b_{16} มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับคำนิยามเป้าหมายขององค์กร โดยที่

β_0 = ค่าคงที่ของสมการ (Constant)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1,2,3,... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

e	=	0	ชาย
	=	1	หญิง
อายุ 1	=	1	คือมีอายุในช่วง 20 - 25 ปี
	=	0	กรณีอื่น
อายุ 2	=	1	คือมีอายุในช่วง 26 - 30 ปี
	=	0	กรณีอื่น
อายุ 3	=	1	คือมีอายุในช่วง 31 - 35 ปี
	=	0	กรณีอื่น
อายุ 4	=	1	คือมีอายุในช่วง 36 - 40 ปี
	=	0	กรณีอื่น
อายุ 5	=	1	คือมีอายุในช่วง 40 - 45 ปี
	=	0	กรณีอื่น
อายุ 6	=	1	คือมีอายุในช่วง 46 ปี ขึ้นไป
	=	0	กรณีอื่น

ระดับการศึกษา 1	=	1	คือระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
	=	0	กรณีอื่น
ระดับการศึกษา 2	=	1	คือระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
	=	0	กรณีอื่น
ระดับการศึกษา 3	=	1	คือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 1	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 2	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 15,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 3	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 20,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 4	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 - 25,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 5	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001 - 30,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 6	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001 - 35,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 7	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 35,001 - 40,000 บาท
	=	0	กรณีอื่น
อัตราเงินเดือน 8	=	1	คือระดับอัตราเงินเดือน 40,000 บาทขึ้นไป
	=	0	กรณีอื่น
ระยะเวลาทำงาน 1	=	1	คือระดับระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี
	=	0	กรณีอื่น
ระยะเวลาทำงาน 2	=	1	คือระดับระยะเวลาการทำงาน อยู่ในช่วง 1 - 2 ปี
	=	0	กรณีอื่น
ระยะเวลาทำงาน 3	=	1	คือระดับระยะเวลาการทำงาน อยู่ในช่วง 3 - 5 ปี
	=	0	กรณีอื่น

ระยะเวลาทำงาน 4	=	1	คือระดับระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี
	=	0	กรณีอื่น
ระยะเวลาทำงาน 5	=	1	คือระดับระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	=	0	กรณีอื่น

3. สถิติที่ใช้สำหรับหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยสถิติที่ใช้หาคุณภาพ, หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม สามารถใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach's Alpha โดยค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2538, น. 125-126)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 550 ฉบับ โดยได้กระจายไปยังโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตยางรถยนต์ทั้งหมด 3 บริษัท ซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้และนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด (จังหวัดระยอง) และโรงงานที่ตั้งในเขตสระบุรี และใช้ระยะเวลาในการจัดเก็บทั้งหมด 3 สัปดาห์ ซึ่งในการจัดเก็บครั้งแรกได้แจกแบบสอบถามไป 400 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 300 ฉบับ จึงทำการแจกเพิ่มเติมอีก 150 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 130 ฉบับ และรวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 430 ฉบับ ได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 400 ฉบับ

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ เรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานผลการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)

e	แทน	ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน
R	แทน	ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เพื่อใช้ในการอภิปรายการเปลี่ยนแปลง ค่าของตัวแปรตาม ที่เกิดจากตัวแปรทั้งหมด
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวพร้อมกับค่าคงที่
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน โดยคำนวณจากค่าของตัวแปร อิสระและตัวแปรตามทุกตัวในรูปแบบมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Adjusted R Square	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้เพื่อให้เหมาะสมกับข้อมูล
Standard Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	162	40.5
ชาย	238	59.5
รวม	400	100.0
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 25 ปี	50	12.5
26 - 30 ปี	103	25.8
31 - 35 ปี	100	25.0
36 - 40 ปี	89	22.3
41 - 45 ปี	37	9.3
46ปีขึ้นไป	21	5.3
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	199	49.8
ปริญญาตรี	177	44.3
สูงกว่าปริญญาตรี	24	6.0
รวม	400	100.0
ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	70	17.5
10,000 - 15,000 บาท	90	22.5
15,001 - 20,000 บาท	112	28.0
20,001 - 25,000 บาท	62	15.5
25,001 - 30,000 บาท	52	13.0
30,001 - 35,000 บาท	6	1.5
35,001 - 40,000 บาท	7	1.8
40,001 บาทขึ้นไป	1	0.3
รวม	400	100.0
ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	52	13.0
1 - 2 ปี	76	19.0
3 - 5 ปี	112	28.0
6 - 10 ปี	130	32.5
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	30	7.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยสามารถที่จะจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ด้านเพศ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

ด้านอายุ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และรองลงมา คืออายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคืออายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไปมีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.3

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 และรองลงมา ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือระดับเงินเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ลำดับต่อมา คืออัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุในการทำงานในบริษัทอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และรองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และอันดับที่รองลงมาอายุงานระหว่าง 1-2 ปี และต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง				
1. การได้รับการอบรม เพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน	102 (25.5)	188 (47.7)	105 (26.3)	5 (1.3)	0	3.97	0.75	เห็นด้วย	1
2. การติดตามข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เกี่ยวกับงาน	30 (7.5)	230 (57.5)	112 (28.0)	28 (7.0)	0	3.66	0.72	เห็นด้วย	5
3. ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	46 (11.5)	166 (41.5)	154 (38.5)	34 (8.5)	0	3.56	0.81	เห็นด้วย	11
4. การติดตามข้อมูล ข่าวสารประชาสัมพันธ์ ของบริษัท	53 (13.3)	223 (55.8)	96 (24.0)	28 (7.0)	0	3.75	0.77	เห็นด้วย	2
5. การมีส่วนร่วม เสนอแนะปัญหาและ แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน	28 (7.0)	223 (55.8)	101 (25.3)	44 (11.0)	1 (0.33)	3.59	0.79	เห็นด้วย	10
6. มีส่วนร่วมในการ ร่วมค้นหาปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	27 (6.8)	235 (58.8)	108 (27.0)	30 (7.5)	0	3.65	0.72	เห็นด้วย	6
7. มีการปรึกษากับ เพื่อนร่วมงานและ หัวหน้างานเกี่ยวกับ ปัญหาและการ ปฏิบัติงาน	54 (13.5)	240 (60)	77 (19.3)	29 (7.3)	0	3.08	0.76	เห็นด้วย	19

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความมีส่วนร่วมในการทำงาน (ต่อ)

ความมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง				
8. การแจ้งข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้เกี่ยวข้องทราบ	35 (8.8)	198 (47.3)	164 (41.0)	12 (3.0)	0	3.62	0.96	เห็นด้วย	8
10. การชักชวนเพื่อน ร่วมงานเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับการทำงานที่ องค์กรจัดขึ้น	36 (9.0)	234 (58.5)	93 (23.3)	37 (9.3)	0	3.67	0.77	เห็นด้วย	4
11. การช่วยเพื่อน ร่วมงานในการพยายาม แก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	12 (3.0)	199 (49.8)	161 (40.3)	28 (7.0)	0	3.49	0.67	เห็นด้วย	16
12. ให้เพื่อนร่วมงาน ทราบถึงความจำเป็นใน การพัฒนาหรือดูแลการ ปฏิบัติงาน	32 (8.0)	164 (41.0)	183 (45.8)	21 (5.3)	0	3.52	0.72	เห็นด้วย ปาน กลาง	13
13. การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเกี่ยวกับ แผนงานในการทำงาน	35 (8.8)	202 (50.5)	142 (35.5)	21 (5.3)	0	3.63	0.72	เห็นด้วย	7
14. การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการ ทำงาน	39 (9.8)	213 (53.3)	134 (33.5)	13 (3.3)	1 (0.3)	3.69	0.70	เห็นด้วย	3
15. การเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการเกี่ยวกับ กิจกรรมต่าง ๆ ภายใน องค์กร	38 (9.5)	145 (36.3)	164 (41.0)	49 (12.3)	4 (1.0)	3.41	0.86	เห็นด้วย ปาน กลาง	18

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความมีส่วนร่วมในการทำงาน (ต่อ)

ความมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น	ไม่เห็น ด้วย				
	อย่าง ยิ่ง		ปาน กลาง	ด้วย	อย่าง ยิ่ง				
16..การมีส่วนร่วมใน การวางแผนการ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน	50 (12.5)	151 (37.8)	154 (38.5)	41 (10.3)	4 (1.0)	3.5	0.88	เห็นด้วย ปาน กลาง	14
17.การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตาม แผนงานที่องค์กรได้ กำหนดไว้	29 (7.3)	205 (51.3)	113 (28.3)	50 (12.5)	3 (0.8)	3.52	0.83	เห็นด้วย	12
18. การมีส่วนร่วมใน การกำหนดแผนงานใน การปฏิบัติงานภายใน องค์กร	51 (12.8)	146 (36.5)	145 (36.5)	57 (14.3)	1 (0.3)	3.47	0.90	เห็นด้วย	16
19.การติดตามผลการ ปฏิบัติงานของตัวท่าน โดยตลอด	50 (12.5)	185 (46.3)	127 (31.8)	34 (8.5)	4 (1.0)	3.61	0.85	เห็นด้วย	9
20. การติดตามผลการ ปฏิบัติงานภาพรวมของ องค์กรโดยตลอด	29 (7.3)	207 (51.8)	121 (30.3)	42 (10.5)	1 (0.3)	3.55	0.79	เห็นด้วย	12
โดยรวม						3.61	0.44		

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุน ความมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.44$) และเมื่อได้พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้สึกการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานสูงสุด ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.75$) รองลงมาคือ การติดตามข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ของบริษัท ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.75$) รองลงมาเป็นอันดับสามคือการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.69, SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.41, SD = 0.86$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร									
1. ถ้าท่านมีโอกาสย้ายไปยังบริษัทที่มีลักษณะงานที่ดีและสบายกว่าโดยมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ท่านจะพอใจมาก	22 (5.5)	56 (14.0)	138 (34.5)	103 (25.8)	81 (20.3)	3.41	1.12	เห็นด้วยปานกลาง	3
2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่โอกาส	14 (3.5)	102 (25.5)	113 (28.3)	131 (32.8)	40 (10.0)	3.2	1.04	ไม่เห็นด้วย	4
3. ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานกับบริษัทมากกว่าองค์กรอื่นที่เลือกได้	97 (19.8)	192 (48.8)	100 (25.0)	25 (6.3)	2 (0.5)	3.95	2.23	เห็นด้วย	1
4. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ท่านมีความมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข	93 (23.3)	175 (43.8)	116 (29.0)	16 (4.0)	0	3.86	0.82	เห็นด้วย	2
โดยรวม						3.61	0.82		

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุน ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมมีความเห็น เห็นด้วย โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความยินดีที่จะเลือกทำงานกับบริษัทมากกว่าองค์กรอื่นที่เลือกได้ ($\bar{x} = 3.95, SD = 2.23$) และรองลงมา ความ

คิดเห็นพนักงานมีความมั่นใจว่าการทำงานกับองค์กรจะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.82$) และอันดับสุดท้ายคือ พนักงานมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยในการที่พร้อมจะเปลี่ยนงานใหม่ทันที ที่มีโอกาส ($\bar{x} = 3.2$, $SD = 1.04$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร									
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	65 (16.3)	203 (50.8)	110 (27.5)	22 (5.5)	0	3.78	0.78	เห็นด้วย	1
2. แม้จะมีปัญหาในงาน ท่านก็จะถือเป็นเรื่องปกติที่ไม่นำมาเป็นเหตุผลให้เกิดความท้อถอยในงาน	54 (13.5)	194 (48.5)	128 (32.0)	21 (5.3)	0	3.71	0.77	เห็นด้วย	2
3. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับผลประโยชน์ของตนเอง	62 (15.5)	223 (55.8)	81 (20.3)	33 (8.3)	0	3.78	0.81	เห็นด้วย	1
โดยรวม						3.73	0.62		

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุน ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วย โดยพบว่า

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเช่นเดียวกับผลประโยชน์ของตนเอง ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.81$) และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ช่วยให้องค์กรของท่านได้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.78$) และรองลงมาพนักงานให้ความเห็นว่าแม้จะมีปัญหาในงานท่านก็จะถือเป็นเรื่องปกติที่ไม่นำมาเป็นเหตุผลให้เกิดความท้อถอยในงาน ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร									
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับอุดมการณ์ในการทำงานของท่าน	73 (18.3)	133 (33.3)	153 (38.3)	41 (10.3)	0	3.6	0.90	เห็นด้วยปานกลาง	3
2. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นวัฒนธรรมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ	61 (15.3)	168 (42.0)	141 (35.3)	17 (4.3)	13 (3.3)	3.62	0.91	เห็นด้วย	2
3. หากมีตำแหน่งงานว่างท่านจะชวนเพื่อนให้มาทำงานที่บริษัทนี้	44 (11.0)	174 (43.5)	120 (30.03)	40 (10.0)	22 (5.5)	3.45	1.00	เห็นด้วย	4
4. ท่านมักจะกล่าวถึงชื่อเสียงขององค์กรให้คนอื่นฟังเสมอ	48 (12.0)	99 (24.8)	125 (31.3)	98 (24.5)	30 (7.5)	2.91	1.13	เห็นด้วยปานกลาง	5
5. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน	68 (17.0)	167 (41.8)	129 (32.3)	23 (5.8)	13 (3.3)	3.64	0.94	เห็นด้วย	1
โดยรวม						3.47	0.71		

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุน ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายในองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วย และเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาโดยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ($\bar{x} = 3.64$, $SD = 0.94$) และวัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่พนักงานศรัทธาและยอมรับ ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.91$) และอันดับสุดท้ายคือการทำพนักงานมักกล่าวชื่อเสียงขององค์กรให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.91$, $SD = 1.13$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมอันพึงประสงค์

พฤติกรรมอันพึงประสงค์	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง	109 (27.3)	157 (39.3)	132 (33.0)	2 (0.5)	0	3.93	0.79	เห็นด้วย	7
2. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	95 (23.8)	201 (50.3)	72 (18.0)	11 (2.8)	21 (5.3)	3.85	0.99	เห็นด้วย	10
3. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	87 (21.8)	211 (52.8)	101 (25.3)	1 (0.3)	0	3.96	0.69	เห็นด้วย ปานกลาง	5
4. ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	120 (30.0)	180 (45.0)	81 (20.3)	19 (4.8)	0	4.00	0.83	เห็นด้วย	3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมอันพึงประสงค์ (ต่อ)

พฤติกรรมอันพึงประสงค์	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
5.เมื่อท่านทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับ	91 (22.8)	219 (51.8)	79 (19.8)	2 (0.5)	9 (2.3)	3.95	0.80	เห็นด้วย	6
6.แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่ค่อยโอ้อวดหรือยกยอตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน	109 (27.3)	152 (38.0)	126 (31.5)	3 (0.8)	10 (2.5)	3.87	0.91	เห็นด้วย	9
7.ท่านยินดีรับฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่นต่อข้อเสนอของท่านในการประชุม	82 (20.5)	187 (46.8)	112 (28.0)	19 (4.8)	0	3.83	0.81	เห็นด้วย	11
8.แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้	95 (23.8)	152 (38.0)	132 (33.0)	21 (5.3)	0	3.80	0.86	เห็นด้วย	13
9.แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือค้ำข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ	89 (22.3)	186 (46.5)	74 (18.5)	20 (5.0)	31 (7.8)	3.71	1.11	เห็นด้วย	16
10.ท่านมักทำงานแบบปิดทองหลังพระ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบแต่ยังคงปฏิบัติงานด้วยดี	139 (34.8)	142 (35.5)	104 (26.0)	13 (3.3)	2 (0.5)	4.01	0.89	เห็นด้วย	2

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมอันพึงประสงค์ (ต่อ)

พฤติกรรมอันพึงประสงค์	ระดับความสำคัญ					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
11. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ	81 (20.3)	197 (49.3)	78 (19.5)	43 (10.8)	1 (0.3)	3.79	0.90	เห็นด้วย	14
12. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	71 (17.8)	222 (55.5)	101 (25.3)	6 (1.5)	0	3.89	0.70	เห็นด้วย	8
13. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	79 (19.8)	190 (47.5)	80 (20.0)	51 (12.8)	0	3.74	0.92	เห็นด้วย	15
14. ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก	118 (29.5)	185 (46.3)	90 (22.5)	4 (1.0)	0	4.03	0.79	เห็นด้วย	1
16. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร	77 (19.3)	195 (48.8)	128 (32.0)	0	0	3.87	0.71	เห็นด้วย	9
17. ท่านให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ	112 (28.0)	203 (50.8)	72 (18.0)	13 (3.3)	0	4.03	0.77	เห็นด้วย	1
18. ท่านไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน	106 (26.5)	170 (42.5)	77 (19.3)	34 (8.5)	13 (3.3)	3.811	1.03	เห็นด้วย	12
โดยรวม						3.89	0.49		

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุน พฤติกรรมอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วย

โดยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดมีสองปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ พนักงานให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.768$) และพนักงานจะไม่แพร่กระจายความลับขององค์กรให้คนภายนอก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.793$) และรองลงมาพนักงานมักทำงานแบบปิดทองหลังพระ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบแต่ยังคงปฏิบัติงานด้วยดีเรื่อยมา ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.88$) และที่เป็นปัจจัยอันดับที่ 3 คือ ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.83$) และที่เป็นอันดับสุดท้ายคือแม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือค้ำข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ ($\bar{x} = 3.71$, $SD = 1.10$)

ตารางที่ 4.7 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD	แปลผล
การมีส่วนร่วม	3.61	0.44	เห็นด้วย
ความผูกพัน	3.60	0.54	เห็นด้วย
- ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.61	0.82	เห็นด้วย
- ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.74	0.62	เห็นด้วย
- ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	3.47	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
พฤติกรรมอันพึงประสงค์	3.89	0.48	เห็นด้วย
- การให้ความช่วยเหลือ	3.93	0.59	เห็นด้วย
- การสำนึกในหน้าที่	3.91	0.67	เห็นด้วย
- การอดทนอดกลั้น	3.83	0.61	เห็นด้วย
- การสำนึกถึงผู้อื่น	3.86	0.61	เห็นด้วย
- การให้ความร่วมมือ	3.92	0.62	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นภาพรวมของการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ที่ส่งผลสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ

ปัจจัยในด้านที่พนักงานแสดงพฤติกรรมทางด้านพนักงานให้ความช่วยเหลือกันในระหว่างการทำงาน ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.59$) และรองลงมาคือพนักงานในองค์กรได้ให้ความร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.67$) พนักงานมีความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.67$) และที่เป็นอันดับสุดท้ายคือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.71$)

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

	การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน			
	r (Pearson Correlation)	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.530**	0.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงาน

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (ทิศทางเดียวกัน) ระดับ 53% (ปานกลาง) ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร	การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน			
	r (Pearson Correlation)	Sig. (1-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกกับองค์กร	0.397**	0.000*	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามในการทำงานเพื่อที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร	0.710**	0.000*	สูง	เดียวกัน
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับคำนิยาม เป้าหมายขององค์กร	0.384**	0.000*	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

ตารางที่ 4.10 Correlation ของกลุ่มพนักงานประจำในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ตัวแปร	การแสดง พฤติกรรมอัน พึงประสงค์ของ พนักงาน	ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร		
		เป็นสมาชิก องค์กร	ปฏิบัติงานให้ องค์กร	ยอมรับเป้าหมาย
การแสดงพฤติกรรมฯ	1.00	0.39**	0.71**	0.38**
เป็นสมาชิกองค์กร	0.39**	1.00	0.38**	0.31**
ปฏิบัติงานให้องค์กร	0.71**	0.38**	1.00	0.37**
ยอมรับเป้าหมาย	0.38**	0.31**	0.37**	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 และ 4.10 แสดงว่า ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (ทิศทางเดียวกัน) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ 71% (สูง) ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรในด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร และ มีความสัมพันธ์ในระดับ 39.7% (ต่ำ) และ 38.4% (ต่ำ) ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรในด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติทดสอบ ใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

X = ค่าของตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1 ได้จากตัวอย่าง

Y = ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์ Y สำหรับค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปของตัวอย่าง

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ และใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง ซึ่งค่านี้จะแสดงการเปลี่ยนแปลงของค่า X ต่อค่า Y ดังนี้ X ตัวที่ i เปลี่ยนไป i หน่วย จะทำให้ค่า Y เปลี่ยนไป β_1 หรือ b_1 หน่วย โดยคำนึงถึงว่าตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ นอกจากตัวที่ i มีค่าคงที่

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า Y โดยค่า Y จะใช้สัญลักษณ์ \hat{e} สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปตัวอย่าง ซึ่งจะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่ว ๆ ไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ หรือประมาณค่าโดย}$$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

$$X_1 = \text{เพศ}$$

$$X_2 = \text{อายุ 20 - 25 ปี}$$

$$X_3 = \text{อายุ 26 - 30 ปี}$$

$$X_4 = \text{อายุ 31 - 35 ปี}$$

X_5 = อายุ 36 - 40 ปี

X_6 = อายุ 41 - 45 ปี

X_7 = ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

X_8 = ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

X_9 = สูงกว่าปริญญาตรี

X_{10} = อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

X_{11} = อัตราเงินเดือนระดับ 10,001 - 15,000 บาท

X_{12} = อัตราเงินเดือนระดับ 15,001 - 20,000 บาท

X_{13} = อัตราเงินเดือนระดับ 20,001 - 25,000 บาท

X_{14} = อัตราเงินเดือนระดับ 25,001 - 30,000 บาท

X_{15} = อัตราเงินเดือนระดับ 30,001 - 35,000 บาท

X_{16} = อัตราเงินเดือนระดับ 35,001 - 40,000 บาท

X_{17} = ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

X_{18} = ระยะเวลาการทำงาน 1 - 2 ปี

X_{19} = ระยะเวลาการทำงาน 3 - 5 ปี

X_{20} = ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี

X_{21} = ความมีส่วนร่วมของพนักงาน

X_{22} = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

X_{23} = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

X_{24} = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร
สมการในรูปของประชากร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{เพศ} (X_1) + \beta_2 \text{อายุ 20 - 25 ปี} (X_2) + \beta_3 \text{อายุ 26 - 30 ปี} (X_3) + \beta_4 \text{อายุ 31 - 35 ปี} (X_4) + \beta_5 \text{อายุ 36 - 40 ปี} (X_5) + \beta_6 \text{อายุ 41 - 45 ปี} (X_6) + \beta_7 \text{ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี} (X_7) + \beta_8 \text{ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า} (X_8) + \beta_9 \text{สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า} (X_9) + \beta_{10} \text{อัตราเงินเดือนต่ำ}$$

กว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (X_{10}) + β_{11} อัตราเงินเดือนระดับ 10,001 - 15,000 บาท (X_{11}) + β_{12} อัตราเงินเดือนระดับ 15,001 - 20,000 บาท (X_{12}) + β_{13} อัตราเงินเดือนระดับ 20,001 - 25,000 บาท (X_{13}) + β_{14} อัตราเงินเดือนระดับ 25,001 - 30,000 บาท (X_{14}) + β_{15} อัตราเงินเดือนระดับ 30,001 - 35,000 บาท (X_{15}) + β_{16} อัตราเงินเดือนระดับ 35,001 - 40,000 บาท (X_{16}) + β_{17} ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (X_{17}) + β_{18} ระยะเวลาการทำงาน 1 - 2 ปี (X_{18}) + β_{19} ระยะเวลาการทำงาน 3 - 5 ปี (X_{19}) + β_{20} ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี (X_{20}) + β_{21} ความมีส่วนร่วมของพนักงาน (X_{21}) + β_{22} = ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร (X_{22}) + β_{23} ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร (X_{23}) + β_{24} ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร (X_{24}) + e

สมการประมาณค่า

$$\hat{Y} = a + b_1 \text{ เพศ } (X_1) + b_2 \text{ อายุ 20 - 25 ปี } (X_2) + b_3 \text{ อายุ 26 - 30 ปี } (X_3) + b_4 \text{ อายุ 31 - 35 ปี } (X_4) + b_5 \text{ อายุ 36 - 40 ปี } (X_5) + b_6 \text{ อายุ 41 - 45 ปี } (X_6) + b_7 \text{ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี } (X_7) + b_8 \text{ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า } (X_8) + b_9 \text{ สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 10,000 บาท } (X_9) + b_{10} \text{ อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท } (X_{10}) + b_{11} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 10,001 - 15,000 บาท } (X_{11}) + b_{12} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 15,001 - 20,000 บาท } (X_{12}) + b_{13} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 20,001 - 25,000 บาท } (X_{13}) + b_{14} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 25,001 - 30,000 บาท } (X_{14}) + b_{15} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 30,001 - 35,000 บาท } (X_{15}) + b_{16} \text{ อัตราเงินเดือนระดับ 35,001 - 40,000 บาท } (X_{16}) + b_{17} \text{ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี } (X_{17}) + b_{18} \text{ ระยะเวลาการทำงาน 1 - 2 ปี } (X_{18}) + b_{19} \text{ ระยะเวลาการทำงาน 3 - 5 ปี } (X_{19}) + b_{20} \text{ ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี } (X_{20}) + b_{21} \text{ ความมีส่วนร่วมของพนักงาน } (X_{21}) + b_{22} = \text{ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร } (X_{22}) + b_{23} \text{ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร } (X_{23}) + b_{24} \text{ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร } (X_{24})$$

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอันพึงประสงค์

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SE _b	β		
(Constant)	0.762	0.141		0.5417	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร(X_{23})	0.413	0.030	0.525	13.819	0.000*
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน(X_{21})	0.301	0.039	0.275	7.701	0.000*
อัตราเงินเดือนช่วง 20,001 - 25,000 บาท (X_{13})	0.214	0.046	0.159	4.633	0.000*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเห็นสมาชิกต่อองค์กร (X_{22})	0.070	0.021	0.119	3.368	0.001*
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7)	0.138	0.037	0.143	3.768	0.000*
อัตราเงินเดือนช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (X_{10})	-0.129	0.045	-0.101	-2.847	0.005*
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร (X_{24})	-0.056	0.024	0.083	2.358	0.019*
เพศ (X_1)	-0.073	0.032	-0.073	-2.288	0.023*
R = 0.783	$R^2 = 0.613$		Adjusted $R^2 = 0.605$		
SE _{Est} = 0.305	F = 77.432		p = 0.000*		
Durbin-Watson = 1.982					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ เป็นตารางที่แสดงผลการทดสอบที่เป็นค่า Sig. เท่านั้น

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพล การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของ

พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเห็นสมาชิกต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร ความมีส่วนร่วมของพนักงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อัตราเงินเดือนช่วง 20,001 -25,000 บาท และ อัตราเงินเดือนช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ เพศ มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพล ต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 61.3 ($R^2 = 0.613$) ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 38.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.305 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.783 ค่าคงที่ของสมการ พยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ เท่ากับ 0.762 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถคาดคะเนค่าระดับการแสดงผล พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน โดยรวมได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบ คือ การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์
 การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ (\hat{Y}) = 0.762 + 0.413 ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (X_{23}) + 0.301ความมีส่วนร่วม
 ร่วมของพนักงาน (X_{21}) + 0.214 อัตราเงินเดือนช่วง
 20,001 - 25,000 บาท (X_{13}) + 0.070 ความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อองค์กร (X_{22})
 + 0.138 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) -0.129
 อัตราเงินเดือนช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (X_{10}) +
 0.056 ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่
 ยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร (X_{24}) -0.073 เพศ(X_1)

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ
 การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ = 0.525 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทพยายาม
 ในการทำงาน + 0.275 ความมีส่วนร่วมของพนักงาน +
 0.159 อัตราเงินเดือนช่วง 20,001 - 25,000 บาท + 0.119
 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงความเห็น
 สมาชิกต่อองค์กร + 0.143 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)
 -0.101 อัตราเงินเดือนช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท +
 0.083 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง
 กล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร -0.073 เพศ

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานจะส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

หัวข้อ	การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
เพศ	✓	-
อายุ 20 - 25 ปี (X_2)	-	✓
อายุ 26 - 30 ปี (X_3)	-	✓
อายุ 31 - 35 ปี (X_4)	-	✓
อายุ 36 - 40 ปี (X_5)	-	✓
อายุ 41 - 45 ปี (X_6)	-	✓
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7)	✓	-
ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (X_8)	-	✓
ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (X_9)	-	✓
อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (X_{10})	✓	-
อัตราเงินเดือนระดับ 10,001 - 15,000 บาท (X_{11})	-	✓
อัตราเงินเดือนระดับ 15,001 - 20,000 บาท (X_{12})	-	✓
อัตราเงินเดือนระดับ 20,001 - 25,000 บาท (X_{13})	✓	-
อัตราเงินเดือนระดับ 30,001 - 35,000 บาท (X_{15})	-	✓
อัตราเงินเดือนระดับ 25,001 - 30,000 บาท (X_{14})	-	✓
อัตราเงินเดือนระดับ 30,001 - 35,000 บาท (X_{15})	-	✓
อัตราเงินเดือนระดับ 35,001 - 40,000 บาท (X_{16})	-	✓

หัวข้อ	การแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (X_{17})	-	✓
ระยะเวลาการทำงาน 1 - 2 ปี (X_{18})	-	✓
ระยะเวลาการทำงาน 3 - 5 ปี (X_{19})	-	✓
ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี (X_{20})	-	✓
ความมีส่วนร่วมของพนักงาน (X_{21})	✓	-
ความผูกพันต่อองค์กร : ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร (X_{22})	✓	-
ความผูกพันต่อองค์กร : ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร (X_{23})	✓	-
ความผูกพันต่อองค์กร : ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร (X_{24})	✓	-

ให้ ✓ คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

แสดงตารางสรุปสมมุติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยด้านของส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและ อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 และอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาทส่งผลต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์

ปัจจัยด้านความรู้สึผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

- ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์

- ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีอิทธิพลต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์

- ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร มีอิทธิพลต่อการแสดงผลกิจกรรมอันพึงประสงค์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ สรุปผลการวิจัยทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานประจำในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.6 อยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 49.8 และมี ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 28.8 ซึ่งระยะเวลาในการทำงาน อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ผลการศึกษา ระดับคะแนนเฉลี่ยพนักงานเห็นด้วยในเรื่องของการได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.76 และรองลงมาทางด้านพนักงานให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 และความรู้สึคว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.7 โดยระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความเห็น เห็นด้วย โดยมีความยินดีที่จะเลือกทำงานกับบริษัทมากกว่าองค์กรอื่น ทั้ง ๆ ที่สามารถเลือกได้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 2.23 และรองลงมาอันดับที่ 2 เป็นองค์กรที่ดี มีความมั่นใจว่าการทำงานที่นี้จะทำให้มี

ความสุข มีค่าเฉลี่ยที่ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.82 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และอันดับที่ 3 หากท่านมีโอกาสย้ายไปยังบริษัทที่มีลักษณะงานที่ดีและสบายกว่าโดยมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกันท่านจะพอใจมาก ค่าเฉลี่ยที่ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.12 โดยมีระดับความเห็นปานกลาง

ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเห็นด้วย โดยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญถึงผลประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับผลประโยชน์ของตนเอง ค่าเฉลี่ยที่ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.81 และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยที่ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.78 และรองลงมาพนักงานให้ความเห็นว่าแม้จะมีปัญหาในงานท่านก็จะถือเป็นเรื่องปกติที่ไม่นำมาเป็นเหตุผลให้เกิดความท้อถอยในงานค่าเฉลี่ยที่ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายในองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วย พนักงานมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.94 และรองลงมาอันดับที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่พนักงานศรัทธาและยอมรับ ค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.91 ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย และอันดับที่ 3 นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับอุดมการณ์ตนเอง ค่าเฉลี่ยที่ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.9 โดยความเห็นเห็นด้วยปานกลาง

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

ผลการศึกษา สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญ เห็นด้วยเป็นอันดับ 1 คือการที่พนักงานเก็บความลับไม่แพร่งพรายข้อมูลของบริษัท ในด้านการให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และรองลงมา อันดับที่ 2 คือพนักงานมีความคิดเห็น เห็นด้วย ถ้าจะต้องทำงานโดยที่ไม่จำเป็นให้หัวหน้างานเห็น และอันดับที่ 3 พนักงานยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานโดยมีความเห็น เห็นด้วย

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านเพศ (X_1) ระดับการศึกษา (X_7) ระดับอัตราเงินเดือน (X_{13}), (X_{10}) ปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_{21}) และปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร (X_{22}) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร (X_{23}) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร (X_{24}) มี

อิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ในด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การสำนึกถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ สามารถนำมาสร้างสมการการพยากรณ์ดังนี้

การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ = $0.762 + 0.413$ ด้านความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร (X_{23}) $+0.301$ ความมีส่วนร่วมของพนักงาน (X_{21}) $+0.214$ อัตราเงินเดือนช่วง 20,001-25,000 บาท (X_{13}) $+0.070$ ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเห็นสมาชิกต่อองค์กร (X_{22}) $+0.138$ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_1) -0.129 (อัตราเงินเดือนช่วง ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (X_{10}) $+0.056$ ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร (X_{24}) -0.073 เพศ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.783 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ ร้อยละ 61.3

จากการสรุปของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเห็นการแสดงพฤติกรรมที่ดีกับองค์กร ที่มีค่าสูงที่สุดคือพนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดี และรองลงมาคือคนที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท จะเห็นได้ว่าคนที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงนี้จะแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ระดับอื่น และระดับการศึกษา ก็มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในองค์กรก็จะมีผลการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้เช่นกัน แต่มีจุดสังเกตคือ ถ้าเป็นพนักงานที่มีระดับอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท และเป็นเพศชาย จะมีการแสดงออกพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่น้อยกว่าเล็กน้อยเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นลบ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรตาม ด้านการแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านเพศพบว่าเพศชายจะแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ทางด้านบวกมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อยโดยจะสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าติดลบ โดยระดับเงินเดือนก็มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ซึ่งระดับเงินเดือนที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานนั้นอยู่ในช่วงระดับเงินเดือน 20,000 - 25,000 บาท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการแสดงออกในระดับที่สูง เพราะเนื่องจากระดับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงที่ค่อนข้างสูง ซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์มีความเป็นไปได้ที่จะมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ดีกว่าคนในระดับอัตราเงินเดือนที่น้อยแต่ก็มีที่น่าสังเกตว่าระดับอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จะแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ น้อยกว่าเล็กน้อย เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ติดลบและระดับการศึกษา ก็มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ โดยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีนั้นเมื่อได้ทำงานในองค์กรและมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานกลุ่มนี้ที่เป็นพนักงานประจำจะมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 คือปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2556) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยทางด้านรางวัล หรือผลตอบแทนมีผลต่อการรักษาคนไว้กับองค์กร

ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านของการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 2 ความมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการค้นคว้าของ วันชัย วัฒนศัพท์ (2549) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นทำให้ผู้ที่ทำงานและมีส่วนร่วมได้เกิดความรู้สึกและการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ การยอมรับและยอมทำตามข้อกำหนดถือได้ว่าเป็นตัวช่วยในการบอกถึงความประสบความสำเร็จในการบริหาร และจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทาง และได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ ยูพาพร รูปงาม (2545, น.5) การมีส่วนร่วม คือเป็นผลมาจากการเห็น

คนที่อยู่ด้วยกันและมีความคิดที่เห็นด้วยในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงจนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ Erwin (อ้างอิงในยุพาพร รูปงาม, 2545 น.6) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมกันคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของตัวบุคคล การแก้ไขปัญหาพร้อมกัน พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยี

ความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยความผูกพันทางด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ทางบวกที่สูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าถ้าหากพนักงานมีความผูกพันจนรู้สึก ว่าตนเองมีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่แล้วแสดงว่าพนักงานคนนั้นรู้สึกถึงความผูกพันที่ตนเองมีกับองค์กรและในด้านพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับคำนิยามเป้าหมายในองค์กร ทั้งสองด้านนี้ ได้เป็นส่วนที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์รองลงมาเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก เล็กน้อยซึ่งความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้เป็นสิ่งที่หากมีอยู่ในความรู้สึกของพนักงานแล้วนั้น พนักงานก็มักจะมีความทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนเองได้ทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ได้ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งยอมรับ สมมติฐานที่ 3 ความรู้สึกผูกพันของพนักงานจะส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในด้านที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน พนักงานให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎี ของ Steers ที่ได้กล่าวเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และได้สอดคล้องกับ การให้คำนิยามของ พรรัตน์ แสดงหาญ (Human Resource Focus, pp.80-81) ที่ได้ให้ความหมาย ถึงเรื่องความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือเจตคติของตัวพนักงานที่มีต่องานที่ทำ และในหน่วยงานที่ทำอยู่ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ที่มีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและในด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมของพนักงาน และได้สอดคล้องกับการค้นคว้าวิจัยของ Becker (1960, pp.32-40) ที่ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันระดับองค์กรไว้ว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมของคนในหน่วยงานอันสืบเนื่องจากเขาได้ ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ ทำให้รับรู้ระดับบุคลิกภาพเฉพาะแต่ละบุคคล และการค้นคว้าของ แองเกิล และ เพอร์ ได้กล่าวว่า การที่บุคคลได้แสดงออกถึงความผูกพันภายในองค์กรนั้นได้เป็นการแสดงพฤติกรรมแบบลักษณะหนึ่งในองค์กร ซึ่งทำให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมีส่วนร่วมของพนักงาน เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่พนักงานแสดงออกมา ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับต้น ๆ ที่สามารถเห็นได้เป็นรูปธรรม คือ ปัจจัยทางด้านผลตอบแทนก็เพราะเป็นสิ่งที่ถือว่าสำคัญอย่างหนึ่ง สำหรับการที่จะให้พนักงานดำรงชีวิต เพราะสิ่งนี้สามารถส่งผลต่อ ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนั้นผู้บริหาร หรือนักวางกลยุทธ์ในองค์กร ควรที่จะนำปัจจัยทางด้านนี้ไปคำนึงถึงในการวางแผน

5.3.2 องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานในระดับต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน หรือเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันที่จะทุ่มเทการทำงานและแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมา อย่างเช่น เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงในด้านสวัสดิการพนักงานก็ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งถ้าพนักงานสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในองค์กร สิ่งเล็กน้อยเหล่านี้ ก็สามารถสร้างความตระหนักให้กับพนักงานได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความคิดเห็น แม้แต่เรื่องเล็กน้อยของพนักงานสิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

5.3.3 ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่าสถานะในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรมีความต้องการที่จะพยายาม รักษาคน หรือบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญให้ได้มากที่สุด จากการศึกษาข้อมูลในด้านการมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์จากนั้นจึง ทำให้ทราบว่า การที่จะให้พนักงานมีความผูกพัน และการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถสร้างขึ้นได้ โดย สนับสนุน หรือสร้างกิจกรรมที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับองค์กร ให้ความสำคัญ ในด้านความใส่ใจในตัวพนักงาน เช่นมีการจัดกิจกรรมในการให้ความสำคัญในด้านวันเกิด การให้ความสำคัญกับครอบครัว ของพนักงาน อย่างมีกระเช้าของเยี่ยมเมื่อตัวพนักงานหรือครอบครัวของพนักงานป่วย เป็นต้น เพราะเรื่องเล็กน้อยเหล่านี้ส่งผล ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

5.3.4 องค์กรควรมีการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านของอัตราผลตอบแทนการให้ความช่วยเหลือองค์กรเพราะการรับรู้การสนับสนุนในองค์กรจะมีผลทางด้านจิตวิทยาต่อพนักงาน เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญในตัวพนักงานเองมีการให้

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมพนักงานก็จะมีทัศนคติทางด้านบวกมากขึ้นและจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาได้

5.3.5 ในแต่ละปีองค์กรควรจะมีการประเมินผลการดำเนินงานติดตามผลการประเมิน เพื่อนำข้อบกพร่องหรือข้อแก้ไขไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม อย่างเช่น แผนงานใดที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ

5.3.6 จากสรุปผลการวิจัยทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวข้างต้นพบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์น้อยกว่า คนที่มีระดับอัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาทซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าพนักงานกลุ่มที่ระดับต่ำกว่า 10,000 บาทมักจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ อาจเป็นไปได้ว่ายังไม่ค่อยมีมากนัก เพราะพนักงานกลุ่มนี้สามารถที่จะไปสมัครงานที่บริษัทหรือองค์กรอื่นได้ง่าย ทำให้ส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีให้กับองค์กรยังต่ำอยู่ แต่ก็มีสิ่งที่น่าสนใจอีกนัยสำคัญ หนึ่งว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ค่อนข้างสูงเพราะอาจเนื่องมาจากเป็นพนักงานที่มีการปฏิบัติงานมานานทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เพราะอาจจะมาจากปัจจัยทางด้านที่เขารู้สึกถึงความมั่นคง ในการทำงาน ซึ่งเมื่อเทียบกับคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คนกลุ่มนี้อาจมีตัวเลือกทางการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทำให้การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ยังไม่ค่อยดีเมื่อเทียบกับคนที่ระดับเงินเดือนเท่ากันแต่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สิ่งนี้ผู้บริหารจะต้องหันมาให้ความสำคัญในด้านนโยบายต่าง ๆ เช่นการให้ความสำคัญด้านการปรับตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นในสายงานด้วยโดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในช่วงการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะกลุ่มคนกลุ่มนี้มักจะมีการเปลี่ยนงานเพื่อต้องการปรับเงินเดือนของตนเอง ถ้าพนักงานให้ความสำคัญในการก้าวหน้าในสายงานของตนก็จะเป็นตัวสนับสนุนให้พนักงานมุ่งมั่น และมีการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ดีออกมาได้

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์เพียงอุตสาหกรรมเดียว ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยโดยขยายไปยังกลุ่มอุตสาหกรรม หรือธุรกิจประเภทอื่นเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

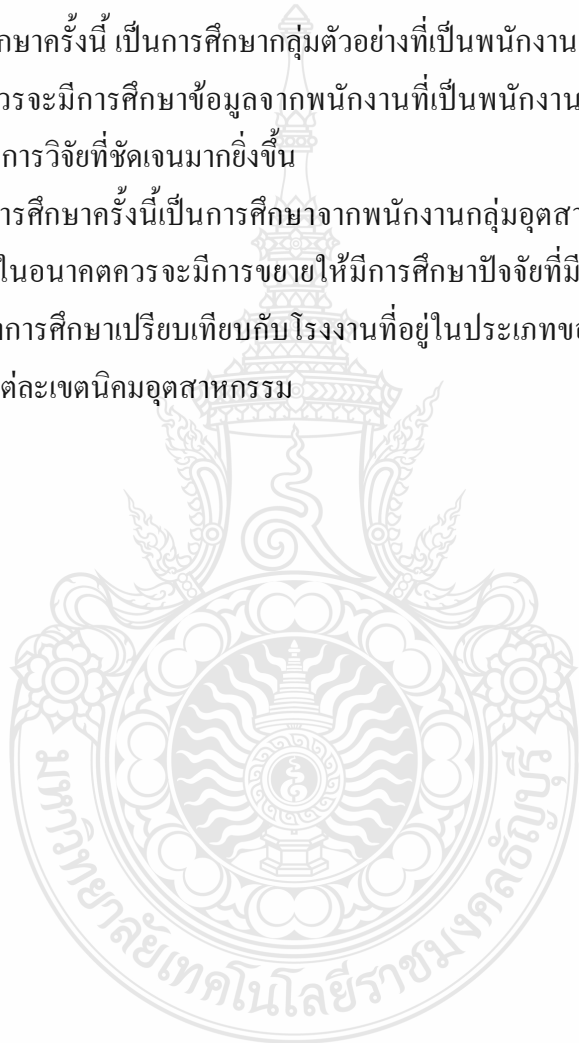
5.4.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาทางด้านความมีส่วนร่วมและ ความผูกพันที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงานซึ่งควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานเนื่องจากลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรม ยางรถยนต์ส่วนใหญ่ มักจะมีผลกระทบทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.4.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นร่วมด้วยเช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานหรือไม่ หรือ วัฒนธรรมภายในองค์กรมีผลต่อทัศนคติของพนักงานหรือไม่ เนื่องจาก การศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานบางส่วนพบว่าปัจจัยในส่วนนี้มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน

5.4.4 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำในองค์กรเท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาข้อมูลจากพนักงานที่เป็นพนักงานชั่วคราวหรือเป็นพนักงานรายวันเพื่อให้ทราบผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.5 จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์รวมทั้งกลุ่มอุตสาหกรรม ในอนาคตควรมีการขยายให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์โดย ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงงานที่อยู่ในประเภทของอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยมีปัจจัยที่เป็นสถานที่แต่ละเขตนิคมอุตสาหกรรม



บรรณานุกรม

- กัมปนาท วอขวา. (2555). ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท **เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ขวัญประไพ สีสาวแห. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะ **กรณี สำนักงานใหญ่**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชาตณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูใน **สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชุตินา ชุตินันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ **กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการ**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน **ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**. สืบค้นจาก <http://www.peoplevalue.co.th>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, สืบค้นจาก <https://humanrevod.wordpress.com>
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน **ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- การณี มหานันท์. (2539). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- มฤดี ต้นสุขนันท์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ยุพาพร รุ่งงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วงศ์ ยมาภัย. (2554). การมีส่วนร่วมของพนักงาน สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนัก. สืบค้นจาก <http://www.maxpro.co.th>
- ศศิรินทร์ ทิพย์โอสธ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาครัฐกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สกว สำนวนคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาในกลุ่มบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น. (2556). พฤติกรรมสามารถมองเห็นได้ สังเกตได้และวัดผลได้. สืบค้นจาก <http://www.tpa.or.th>
- สร้อยจัญญ์ จันทรวงทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อริทธิ์ ประกอบสุข. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Angle, H. L., & Jamers, L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-12.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 93, 1-18.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment . *American Journal of Sociology*, 32- 40.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan II, B. (1974, March 19). "Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization" **Administrative Science Quarterly**, 533 - 546.
- Human Revolution, OD : Organization Designation. (2013). From <https://humanrevod.wordpress.com>
- Laird, H. (2002). **We're All the Boss**. Time Bonus Section, 92-93.
- Lincoln. (1990). **The relationship between maternal depression and self-esteem and mothers' perception of infant temperament**. Dissertation Abstracts International, 51(08), 3774-A1
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Organ D. W. (2004). **Organizational Citizenship Behavior** : The good soldier syndrome. Retrieved March 28, 2010, from <http://www.extenza-eps.com>
- Steers, M. R. & Porter, L. W. (1979). **Motivation and work Behavior**. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Steers, M. R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 46-65.
- Sheldon, M. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 143 - 144,149.
- Wehterbe, J., & David, K. (1983). **Organization Behavior**. Newstorm, New York: Mcgraw-Hill.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์
ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจงกรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

20 ปี – 25 ปี

26 ปี – 30 ปี

31 ปี – 35 ปี

36 ปี – 40 ปี

41 ปี – 45 ปี

46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อัตราเงินเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

30,001 – 35,000 บาท

35,001 – 40,000 บาท

40,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1 – 2 ปี

3 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านเคยเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2	ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารและความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
3	ท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ					
4	ท่านชักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น					
5	ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้หัวหน้างานหรือผู้บริหาร					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมประชุมหาแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
7	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมค้นหาข้อบกพร่องหรือปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
8	ท่านพูดคุยปรึกษากับเพื่อนร่วมและหัวหน้างานเกี่ยวกับปัญหาและการปฏิบัติงาน					
9	ท่านเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
10	ท่านอ่านหนังสือหรือค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					

ลำดับ ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานที่ องค์กรได้กำหนดไว้					
13	ท่านมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงานใน การทำงาน					
14	ท่านติดตามผลการปฏิบัติงานท่าน โดยตลอด					
15	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย					
16	ท่านชักช่วยเพื่อนร่วมงานให้พยายามแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน					
17	ท่านอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบถึงความจำเป็น ในการพัฒนาหรือดูแลการปฏิบัติงาน					
18	ท่านติดตามผลการปฏิบัติงานภาพรวมของ องค์กร โดยตลอด					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลการปฏิบัติงาน					
20	ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ของ บริษัทเสมอ					

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร						
1	ถ้าท่านมีโอกาสย้ายไปยังบริษัทที่มีลักษณะงานสบายกว่า โดยมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ท่านจะพอใจมาก					
2	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีมีโอกาส					
3	ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานกับบริษัทมากกว่าองค์กรอื่นที่ ๆ ที่สามารถเลือกได้					
4	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ท่านมีความมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข					
มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร						
5	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน					
6	แม้จะมีปัญหาในงานท่านก็จะถือเป็นเรื่องปกติ ไม่น่าใช้เหตุผลให้เกิดความท้อถอยในงาน					
7	ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เช่นเดียวกับผลประโยชน์ของตนเอง					

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร						
8	นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับอุดมการณ์ในการทำงานของท่าน					
9	วัฒนธรรมขององค์กรเป็นวัฒนธรรมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
10	หากมีตำแหน่งงานว่าง ท่านจะชวนเพื่อนให้มาทำงานที่บริษัทนี้					
11	ท่านมักจะกล่าวถึงชื่อเสียงขององค์กรให้คนอื่นฟังเสมอ					
12	ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง					
2	ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
3	ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง					
4	ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
5	เมื่อท่านทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					
6	แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่ค่อยโอ้อวดหรือยกยอตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
7	ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน					
9	ท่านยินดีรับฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่นต่อข้อเสนอของท่านในการประชุม					
10	แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อเรียนรู้					
11	แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือ ขี้บ่นขี้ใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ					

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการแสดงผลการดำเนินงานอันพึงประสงค์ที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12	ท่านมักทำงานแบบปิดทองหลังพระ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบแต่ยังคงปฏิบัติงานด้วยดีเรื่อยมา					
13	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ					
14	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
15	ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
16	ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก					
17	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
18	ในการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร					
19	ท่านให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ					
20	ท่านไม่ค่อยใช้เวลาทำงานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน					

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึง

ประสงค์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาในด้านความมีส่วนร่วมของตัวพนักงานที่ส่งผลในด้านการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์
3. เพื่อศึกษาด้านความผูกพันของตัวพนักงานที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจของพนักงานที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางการวิจัยต่าง ๆ มาตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในด้านของส่วนบุคคลที่ต่างกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน

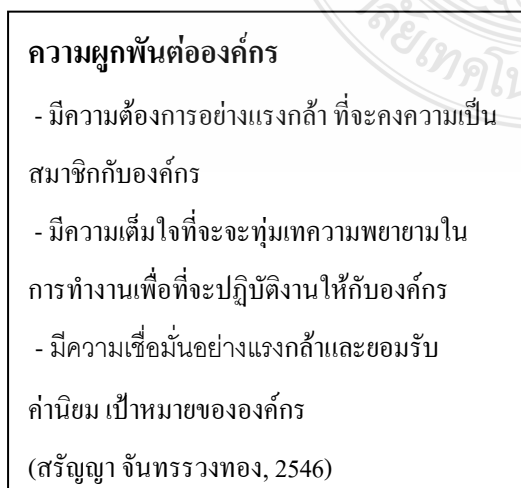
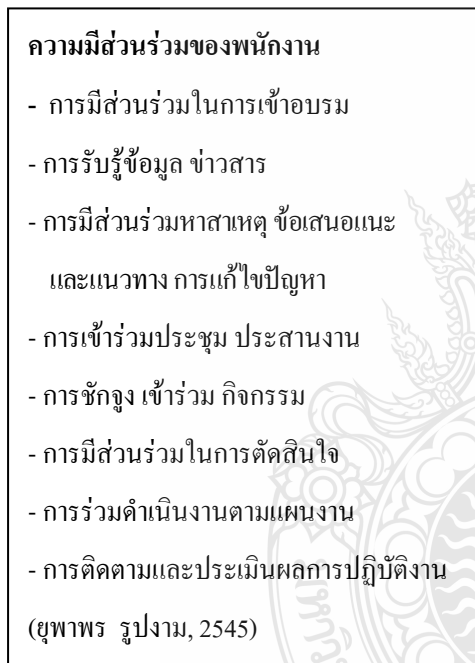
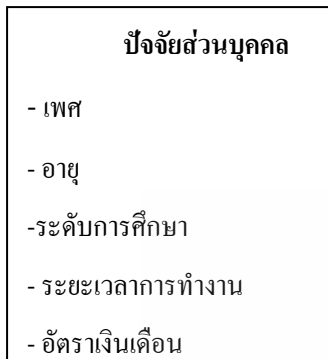
สมมติฐานที่ 2 ความมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานจะส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน

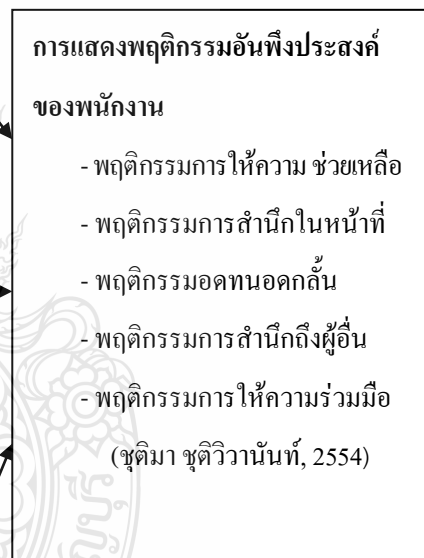
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจสามารถนำข้อมูลของระดับความมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อใช้เป็นประโยชน์ ในการที่จะกำหนด กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ผู้บริหารและผู้ที่มีความสนใจสามารถนำข้อมูลระดับของความผูกพันของตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงานมากำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะนำผลจากการศึกษาและข้อมูลที่ได้ นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน หลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของตัวพนักงาน
4. บริษัทที่อยู่ในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ หรือบริษัทอื่นที่มีความสนใจสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษานำไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้กับกลยุทธ์ในการบริหารและการจัดการ ของบริษัทตนเองได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้คำนิยามศัพท์ในการใช้วิจัยไว้ดังนี้
องค์กร หมายถึง บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์
พนักงาน หมายถึง พนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์
ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือนค่าจ้าง

ความมีส่วนร่วมต่อองค์กร คือ การรู้สึกมีส่วนเกี่ยวข้องกับทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ซึ่งผลทางเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมโดยแสดงออกคือ การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม, การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร, การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้แสดงพฤติกรรมมีความต้องการอย่างมาก ที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายินดียอมรับคำนิยาม และ
เป้าหมายขององค์กร

การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ คือ การที่พนักงานมีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือกัน
และกัน พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น
พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Rajamagala University of Technology Thanyaburi

แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยในหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานประจำที่ทำงานบริษัทอุตสาหกรรมยาง
รถยนต์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการ
เข้าอบรม การรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร การมีส่วนร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทาง การแก้ไข
ปัญหา การเข้าร่วมประชุม ประสานงาน การชักจูง เข้าร่วม กิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ยุพาพร รูปงาม, 2545)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความ
เป็นสมาชิกกับองค์กร, มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับ
องค์กร, มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร (สร้อยญา จันทรวงทอง, 2546)

ส่วนที่ 4 การแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความ
ช่วยเหลือ, พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่, พฤติกรรมอดทนอดกลั้น, พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น,
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ(ชุตินา ชุตินานนท์, 2554)

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ
Likert type Scale โดยแยกเป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อกำหนดการให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนโดยใช้สูตร

ช่วงความกว้างช่องข้อมูลในแต่ละชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

ซึ่งแทนค่าเท่ากับ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00	ถึง	1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่ำ
	1.81	ถึง	2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำ
	2.61	ถึง	3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
	3.41	ถึง	4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง
	4.21	ถึง	5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นสูง

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามและทุกส่วนตามความเป็นจริงเพื่อศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์

คำชี้แจง

ในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามว่าคำถามในแต่ละข้อมีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำถามดังนี้

ค่าคะแนน	+1	หมายถึง	คำถามมีความเหมาะสม
	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
	-1	หมายถึง	คำถามไม่มีความเหมาะสม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมของพนักงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	8	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	+1	+1	-0	1	0.33	ไม่มีความ สอดคล้อง
	19	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วน ที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	1	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	8	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่มีต่อองค์กร

ส่วน ที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	1	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	8	+1	+1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	+1	+1	-0	1	0.33	ไม่มีความสอดคล้อง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวเปลาวเทียน เสือเหลือง
วัน เดือน ปี เกิด	17 กันยายน 2523
ที่อยู่	13 หมู่ 1 ต.อาษา อ.บ้านนา จ.นครนายก 26110
การศึกษา	ปริญญาตรี สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	ปัจจุบัน พนักงานบริษัท โคล์เลอร์ จำกัด มหาชน แผนก CS & Export พนักงานบริษัท โยโกสามาไทร์ ประเทศไทย จำกัด ตำแหน่ง Supervisor Production พนักงานบริษัท PCTT ประเทศไทย จำกัด ตำแหน่ง Senior Leader Production
เบอร์โทร	037 -323308
อีเมล	Peawtian@yahoo.com

