

การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
องค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT IN WORK AND JOB
CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT IN THE AUTOMOTIVE PARTS BUSINESS

ธนกร เฉยพวง

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ธนกร เฉยพ่วง

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
The Influence of Empowerment in Work and Job Characteristics
on Employee Organizational Engagement in the Automotive
Parts Business

ชื่อ - นามสกุล

นายธนกร เฉยพ่วง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชาว์ โจนแสง, Ed.D.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทวงศ์, ป.ด.)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ป.ด.)

วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ชื่อ – นามสกุล

นายธนกร เฉยพ่วง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันองค์การของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงานที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์การของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ใน บริษัท เอ็นเอชเค สปริง
(ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 304 คน โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยง
มาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนและสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและประสบการณ์
ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 2) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ

Independent Study Title	The Influence of Empowerment in Work and Job Characteristics on Employee Organizational Engagement in the Automotive Parts Business
Name – Surname	Mr. Thanakorn Choeiphuang
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
Independent Study Co-Advisor	Assistant Professor Sukontip Wongpun, Ph.D.
Academic year	2024

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study and compare personal characteristics that affect employee organizational engagement, 2) to study the influence of work empowerment on employee organizational engagement and 3) to study the influence of job characteristics on employee organizational engagement. The objectives were carried out in the context of a Thai automotive parts manufacturer.

The samples used in this study were 304 operational level employees of NHK Spring (Thailand) Co., Ltd., in its Bangpoo Industrial Estate plant in Samut Prakan province. Questionnaires were used as a data collection tool. Statistical data analysis was performed using frequency, percentage, average, standard deviation, analysis of variance, and linear multiple regression equations.

The results of the study yielded the following findings. 1) A comparison of individual factors revealed that difference in age and year of work experience corresponded to statistically significant difference in organizational engagement at the .05 level. 2) Job empowerment factors influenced employee organizational engagement at a statistically significant level of .05. 3) Job description and job importance factors influenced employee organizational engagement at a statistically significant level of .05.

Keywords: empowerment, job characteristic, employee organizational engagement

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ ข้อคิดและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณกลุ่มประชากรพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงจนการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วง

ขอขอบคุณพ่อแม่และครอบครัวในการสนับสนุนทุนการศึกษา และให้กำลังใจการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ธนกร เฉยพ่วง



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก ทำให้ในทุกองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ ทั้งยังจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ นั่นคือ ทรัพยากรบุคคล คือ เป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องหาวิธีการที่จะรักษาคณะที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ให้อยู่กับองค์การไปนานๆ และต้องมีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้แก่บุคลากร ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของบุคคล หากเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้วบุคลากรก็จะทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ (Kanter, 1977)

จากผลสำรวจคนทำงานทั่วโลกของ Adecco เดือนองค์กรต่าง ๆ ให้เตรียมรับมือถึงการลาออกครั้งใหญ่ สาเหตุมาจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ต้องการค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น โดย 45% ได้มีการสัมภาษณ์งานใหม่แล้วและ 61% มั่นใจหางานได้ใน 6 เดือน ทำให้เกิดแรงกระเพื่อมทางความรู้สึกอยากที่จะลาออกเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานลาออกนั้นก็มาพิจารณาตนเองในเรื่องของการลาออกโดย Gen z ได้รับอิทธิพลมากกว่า Gen อื่น ๆ เพราะ Gen z ต้องการอิสระในการทำงานได้ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน เวลาในการทำงานลดลง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องหาวิธีในการรักษานักงานให้คงอยู่ต่อไป (Prachachat, 2021)

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการเสริมสร้างพลังในงาน (Empowerment) เพราะคิดว่าเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ พัฒนาการบริหารจัดการ เพิ่มพูนคุณภาพของงาน และบุคคล Manion (2003) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังในงาน เป็นผลของการทำงาน ความก้าวหน้าจากการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดจากการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน วิศรา วีระสัมพันธ์ (2562) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านจิตใจเป็นตัวแปรที่ส่งถึงความสัมพันธ์ทำให้เกิดลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และ เป็นแนวคิดที่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการค้นศักยภาพ และประสบการณ์ในตัวบุคคลออกมา

การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานนั้นควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้วยดั่งที่ บุศราคม รักท้วม (2562) ได้อธิบายว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นพนักงานให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจาก เงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ และอื่นๆ ในขณะที่ อุทุมพร มะโนคำ (2562) ได้อธิบายไว้ว่าลักษณะงาน เป็นการออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ใน

งานความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน และสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นแล้ว

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1991) ถือเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuous commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์ (2561) การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผู้ให้ความสนใจในการศึกษา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรต้องการอยู่และผูกพันกับองค์กรต่อไป การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญกับงานที่เขาทำและเอาใจใส่ถึงความเป็นอยู่ของบุคลากร มีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนต่างๆ ได้อย่างเป็นธรรม รวมถึงการดูแลสภาพการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนและจัดการปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ความผูกพันมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะองค์กรได้บุคลากรที่มีความทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร จะลดทั้งอัตราการลาออก การขาดงาน มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร จะทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากความสำคัญและปัญหาของการลาออกครั้งใหญ่นั้นจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือไม่ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใน บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพราะเมื่อสร้างความผูกพันให้แกบุคลากรในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างพลังในงานแต่ละองค์กรนั้น ไม่สามารถสร้างและได้ผลลัพธ์ที่ออกมาได้เหมือนกันทุกองค์กร เพราะรูปแบบวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือวางกลยุทธ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรได้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,262 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1.4.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพ
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) รายได้ต่อเดือน
- (6) ประสบการณ์ทำงาน (ปี)

2) ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังในงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการได้รับอำนาจ
- (2) ด้านการได้รับโอกาส

3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความหลากหลายของทักษะ
- (2) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
- (3) ด้านความสำคัญของงาน
- (4) ด้านความมีอิสระในงาน
- (5) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านจิตใจ
- (2) ด้านการคงอยู่
- (3) ด้านบรรทัดฐาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 จนถึง เมษายน พ.ศ. 2567

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เข้าใจนิยามความหมายของคำเฉพาะที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 การเสริมสร้างพลังในงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Kanter (1997) หมายถึง การทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้อำนาจให้การสนับสนุน ให้ทรัพยากร

1.5.1.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความปลักดันให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ได้เต็มทีและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่

- การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์การให้สิ่งสนับสนุน สิ่งเอื้ออำนวยและความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลาและรางวัลผลตอบแทน

- การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์การหัวหน้าแผนก ให้การสนับสนุน ให้การยอมรับและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง รวมถึงการได้รับการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

- การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริงหรือความรู้ต่างๆ ความเคลื่อนไหวภายในองค์การ และภายนอกองค์การ มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.5.1.2 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงการให้โอกาสในการเติบโต มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

- การได้รับความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ดีขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น รับผิดชอบงานที่ยากขึ้น

- การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงการให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ รวมถึงการให้โอกาสในการศึกษา ได้ฝึกปฏิบัติงานที่ย่างยากมากขึ้น

- การได้รับค้ำยกย่องชมเชยและรางวัล หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลตอบแทน อันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับในความสามารถ

1.5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) หมายถึง เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศอุณหภูมิเสียงและสภาพสังคม

1.5.2.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันหลาย ๆ ด้านจึงต้องนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

1.5.2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือ บุคคลภายนอกหน่วยงาน

1.5.2.4 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการดำเนินงานที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

1.5.2.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.5.3.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยึดมั่นในองค์กร เต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.5.3.2 ด้านการคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากบุคคลทางเลือกที่มีอยู่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ที่อาจสูญเสียหากตนลาออกจากองค์กร ดังนั้นบุคลากรจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์กรเพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์

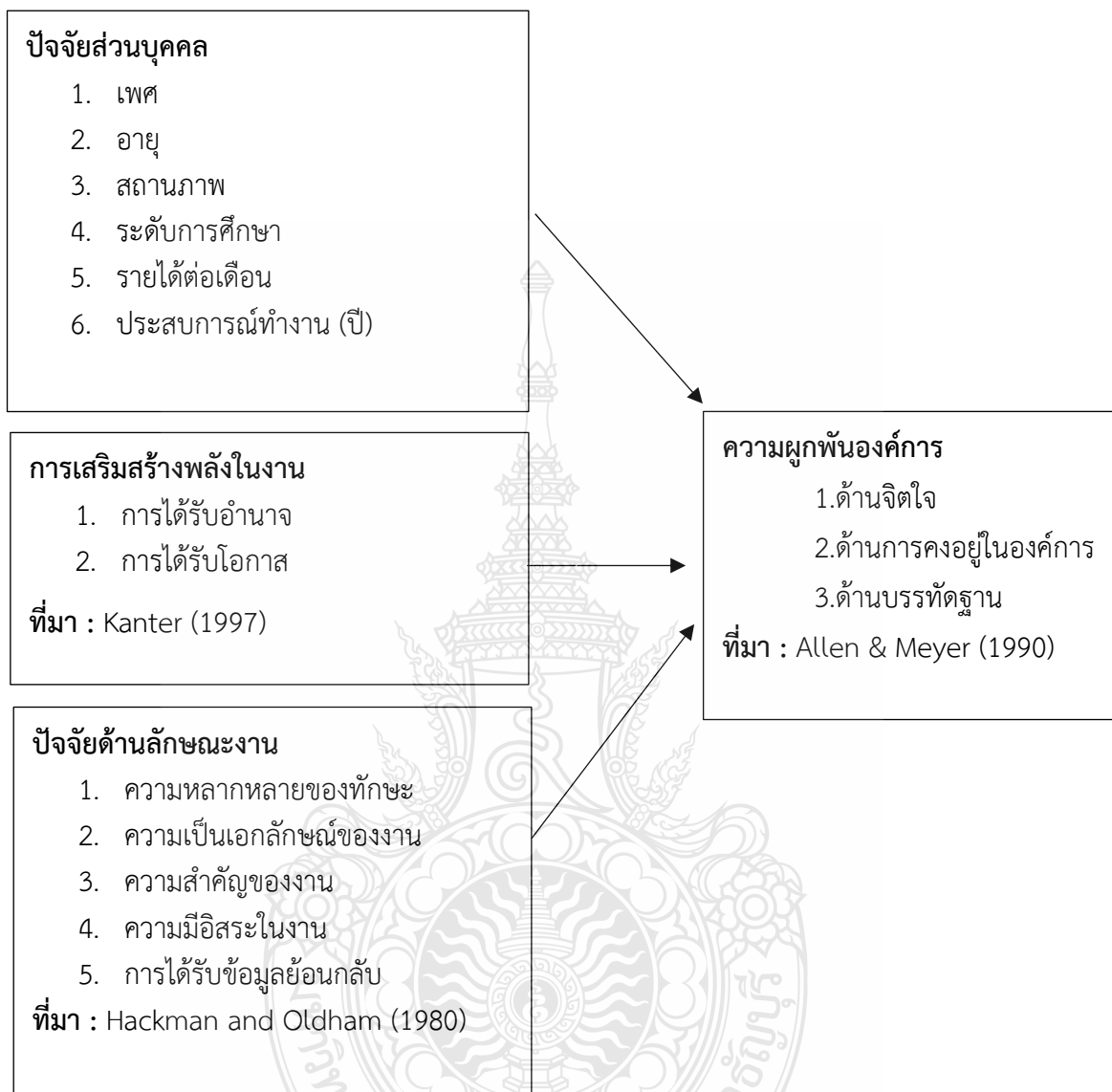
1.5.3.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ถึงการรับผิดชอบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในเชิงจริยธรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงการรับรู้ของการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2 เป็นข้อมูลที่ช่วยให้องค์กรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันองค์กรและช่วยขับเคลื่อนหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยของลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการทำงาน ผู้วิจัยให้ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความต่าง ๆ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยความหมายการเสริมสร้างพลังในงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน

2.1.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในงาน

ธีราภรณ์ แสนเปีย (2562) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการการช่วยเหลือบุคคลในการควบคุม ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลมีพลัง มีความผาสุก และตระหนักใน ศักยภาพของตนเองในการรักษาสุขภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคคลเข้าถึงแหล่ง ประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนบุคคลและสังคมทำให้เกิดประโยชน์กับสุขภาพของคน ครอบครัวและ ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัลยา โชติการณ์ (2561) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่าเป็นกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการเชื่อถือและชมเชย ส่งเสริมการพัฒนาและ เสริมสร้างทักษะของบุคคลในการรับรู้ความต้องการของตนเอง และจัดการกับปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงทักษะที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต เพื่อให้รู้สึกมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่ของตนเองได้

ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นรูปแบบการเพิ่มขีดจำกัดในทักษะของบุคคลและสมาชิกในองค์กรโดยการกำจัดการรับรู้ที่ไม่มีอำนาจของบุคลากร จะทำให้เกิดผลงานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุธิกาญจน์ กัลป์ยาพิเชฐ (2560) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่าเป็นวิธีการกระจายอำนาจให้กับ พนักงาน ให้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบทรัพยากร และอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงส่งเสริมให้มี สภาพความเป็นอยู่ที่ดีให้บุคคลสามารถดำเนินงานตามที่กำหนด

ภักทวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังในงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ว่าลักษณะในการปฏิบัติงานและความคิดของบุคคล นั้น ถูกขัดเกลาขึ้นมาจากการคนที่มีความตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีอำนาจหรือโอกาสที่จะได้รับข้อมูล ข่าวสาร การสนับสนุน หรือทรัพยากรจากองค์กร ซึ่งจะทำให้ความคิดและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป โดย Kanter ให้ความหมายของ อำนาจ (Power) ว่าเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อ พฤติกรรมและความคิดของบุคคลในองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน คือ สิ่งที่สำคัญทำให้รู้สึก เพิ่มขึ้นคือ ความรู้สึกมีอำนาจ และเมื่อพนักงานได้รับการเสริมสร้างพลังในงาน และรู้ได้ว่าตนเองมี อำนาจ ก็จะทำให้บุคคลมีคุณภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา ซึ่งการที่จะทำให้บุคคล ได้รับการเสริมสร้างพลังในงานนั้น ทำได้ใน 3 ด้านคือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การที่บุคคลนั้นเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรของ พนักงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังในงานที่มากพอจะทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จในหน้าที่ตาม เป้าหมายที่กำหนด และบุคคลแต่ละบุคคลยังมีความสามารถที่จะเสริมสร้างพลังในงานให้กับคนอื่น ๆ ในองค์การ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ทำให้ทีมงานมีคุณภาพมากขึ้น แต่ถ้าหาก บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังในงานน้อยเกินไป บุคคลนั้นก็อาจจะมีความรู้สึกที่ไร้อำนาจ (Powerlessness) ทำให้ บุคลากรนั้น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ไม่สนับสนุนองค์กร และไม่มีแรงจูงใจ ในการทำงาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นรูปแบบการพัฒนาเสริมความรู้ ทักษะ ให้แก่พนักงานที่ดูแลตัวเองไม่ได้หรืออยู่ในภาวะไร้พลัง (Powerlessness) ทำให้บุคคลมีพลัง (Power) โดยให้ความรู้ ให้คำแนะนำเสริมสร้างความสามารถและ สนับสนุน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและพึ่งพาตนเองได้ รู้ถึงปัญหาของตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาได้ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการขจัดปัญหาที่ทำให้ตนเองรู้สึกไร้พลัง

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า (2548) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นรูปแบบการพัฒนา และส่งเสริมทักษะของบุคลากร ด้วยการให้โอกาสและอำนาจในการตัดสินใจบริหารตนเอง โดยให้บุคคลนำอำนาจและโอกาสไปใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การภายใต้ขอบเขตของงานและความรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

Hawks (1992) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นรูปแบบการระหว่างบุคคลในการจัดเตรียมทรัพยากรเครื่องมือและสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับปรุงเพิ่มความสามารถของบุคคลกรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตน

Spreitzer (1995) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นวิธีเสริมแรงจูงใจให้ ผู้ดำเนินงานมีความแน่ใจถึงความสามารถของตนเองที่จะทำให้งานสำเร็จได้ พัฒนาการรับรู้ของพนักงานให้เชื่อในเรื่องของความสามารถบุคคลเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้

Zimmerman (1995) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังในงานว่า เป็นการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทักษะและพัฒนาความรู้สึกถึงความสามารถในการควบคุมแก้ไขปัญหา

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์การให้บุคคลได้มีการออกความคิด การตัดสินใจได้ด้วย

ตนเองในงานที่ตนปฏิบัติ ทำให้เกิดการรับรู้ถึงการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส ทำให้มีความมั่นใจในการดำเนินงานและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จลุล่วง

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน

Kanter (1977) ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังในองค์การของ Kanter เชื่อว่าอำนาจเป็นทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งผลให้ได้ประสิทธิภาพของงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อำนาจที่เป็นทางการ คือ การให้อำนาจในการตัดสินใจ อำนาจที่ไม่เป็นทางการ คือ สัมพันธภาพหรือความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้สนับสนุน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในงาน การได้รับโอกาสที่เรียนรู้และเติบโต การได้รับการช่วยเหลือจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและการมีอิสระในการตัดสินใจ ทรัพยากรที่ให้การสนับสนุน คือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รางวัลและเงินที่จำเป็นให้งานประสบความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจตามทฤษฎีของ Kanter (1977) ประกอบด้วย 3 โครงสร้างหลักคือ

1. โครงสร้างด้านโอกาส (Opportunity Structure) หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญและท้าทาย รวมถึงการได้รับการยอมรับ โครงสร้างด้านโอกาสประกอบด้วย

-การได้รับความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ประเมินความดี ความชอบ การขึ้นผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ

-การได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Increase Competence & Skill) หมายถึง ได้โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม ประชุม สัมมนา ศึกษางานที่รับผิดชอบเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน เพื่อไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จลุล่วง

-การได้รับการยกย่องและยอมรับ (Reward & Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย รางวัลหรือผลตอบแทน เพราะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างกำลังใจและทำให้รู้สึก ภูมิใจความรู้สึกรักมีค่า ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างด้านอำนาจ (Power Structures) การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง การที่ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ อำนาจที่เป็นโดยหน้าที่ ได้มาจากการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ค่อนข้างเสี่ยง งานที่ใช้จินตนาการในการรังสรรค์ และอำนาจที่ไม่เป็นโดยหน้าที่ ได้มาจากการที่ผูกพันกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โครงสร้างด้านอำนาจ คือ

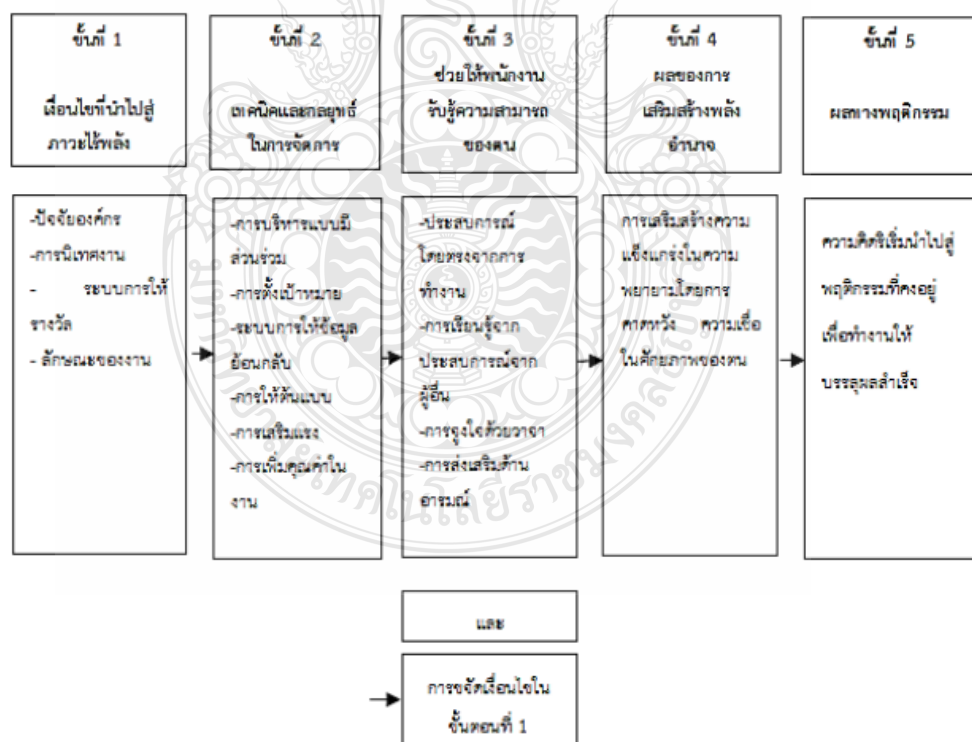
-การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือในทรัพยากรการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เงิน เวลา เครื่องมือ ชื่อเสียง รางวัล ผลตอบแทนเพราะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความทุ่มเททำงานและผูกพันต่อองค์การ

-การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารช่วยเหลืออยู่เบื้องหลังผู้ปฏิบัติงาน ให้การยอมรับในผลงาน เห็นชอบรวมถึงผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ได้แก่ การส่งเสริมความคิดใหม่ๆ ให้โอกาสในการตัดสินใจ การให้ผลการทำงานย้อนกลับ การยืดหยุ่นในการดำเนินงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความชื่นชม ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความกล้าที่จะตัดสินใจ มีกำลังใจในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

-การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรู้ทางเทคนิค ข้อมูลขององค์กร และข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทำให้บุคลากรนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. โครงสร้างด้านสัดส่วน (Proportion Structures) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังในงานตามองค์ประกอบทางสังคมอย่างเหมาะสม เช่น เชื้อชาติ วัฒนธรรม เพศ สติปัญญา ในงานวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำโครงสร้างด้านสัดส่วนมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และ พนักงานทั้งหมดเป็นคนไทย

Conger and Kanungo (1988) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังในงานว่าเป็นรูปแบบสำหรับองค์การที่ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร เพราะเชื่อว่าบุคลากรมีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของบุคคล มีประสิทธิภาพในการทำงานและความรับผิดชอบ Conger and Kanungo ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน (Five stages in the process of empowerment) ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการเสริมสร้างพลังในงาน 5 ขั้นตอนของ (Conger and Kanungo, 1988)

ที่มา : Conger, Jay A., and Rabindra N. Kanungo, (1998)

ขั้นที่ 1 เงื่อนไขที่นำไปสู่สภาวะไร้อำนาจ (conditions leading to a psychological state of powerlessness) การวิเคราะห์ข้อกำหนดในองค์การ ซึ่งนำไปสู่สภาวะไร้อำนาจของบุคลากร สามารถเกิดขึ้นได้หลายด้าน คือ ด้านองค์การ นิเทศงาน ใ้รางวัล และลักษณะงาน

ขั้นที่ 2 วิธีการคัดเลือกเทคนิคและวิธีในการจัดการ (the use of managerial strategies and techniques) การแก้ปัญหาหลังทราบถึงสาเหตุของการเกิดสภาวะไร้อำนาจ มีวิธีและเทคนิคต่าง ๆ คือ การบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม การตั้งเป้าหมาย ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้นแบบที่ดี เสริมแรง การเพิ่มคุณค่าในงาน

ขั้นที่ 3 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เกิดการรับรู้ความสามารถ (to provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการเสริมสร้างพลังในงานให้กับผู้ดำเนินงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถมากเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ และทำงานสำเร็จลุล่วงโดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาของตน ประการณ์ทำงานของบุคคล จูงใจด้วยคำพูด การส่งเสริมด้านอารมณ์

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารแก้ไข้ปัญหาการเกิดสภาวะไร้อำนาจได้โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้พนักงานรับรู้ถึงสมรรถนะในตนเอง จะช่วยให้มีความแข็งแกร่ง คาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่ยากขึ้น และเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 ผลทางพฤติกรรม (leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังในงานทำให้มีกำลังในตัวผู้ดำเนินงานแล้ว ผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังในงานยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ดำเนินงาน ได้แก่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) มุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

Spreitzer (1995) องค์ประกอบเสริมสร้างพลังในงาน ซึ่งทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory factor analysis) มี 4 องค์ประกอบตรงกับ Thomas และ Velthouse (1990) ระบุว่า คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อองค์การ Spreitzer (1995) ให้ความหมายไว้ คือ

1. การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง การให้ความสำคัญกับเป้าหมายของงาน หน้าที่ของงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของดำเนินงาน ทำให้ผู้ดำเนินงานรู้ถึงความสำคัญของงานที่ทำอยู่ และมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล

2. ความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง บุคคลรู้ว่าตนเองมีทักษะ และความสามารถ ดำเนินงานได้ลุล่วงประสบความสำเร็จ

3. การตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง บุคคลที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เสนอความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานได้ และควบคุมงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้

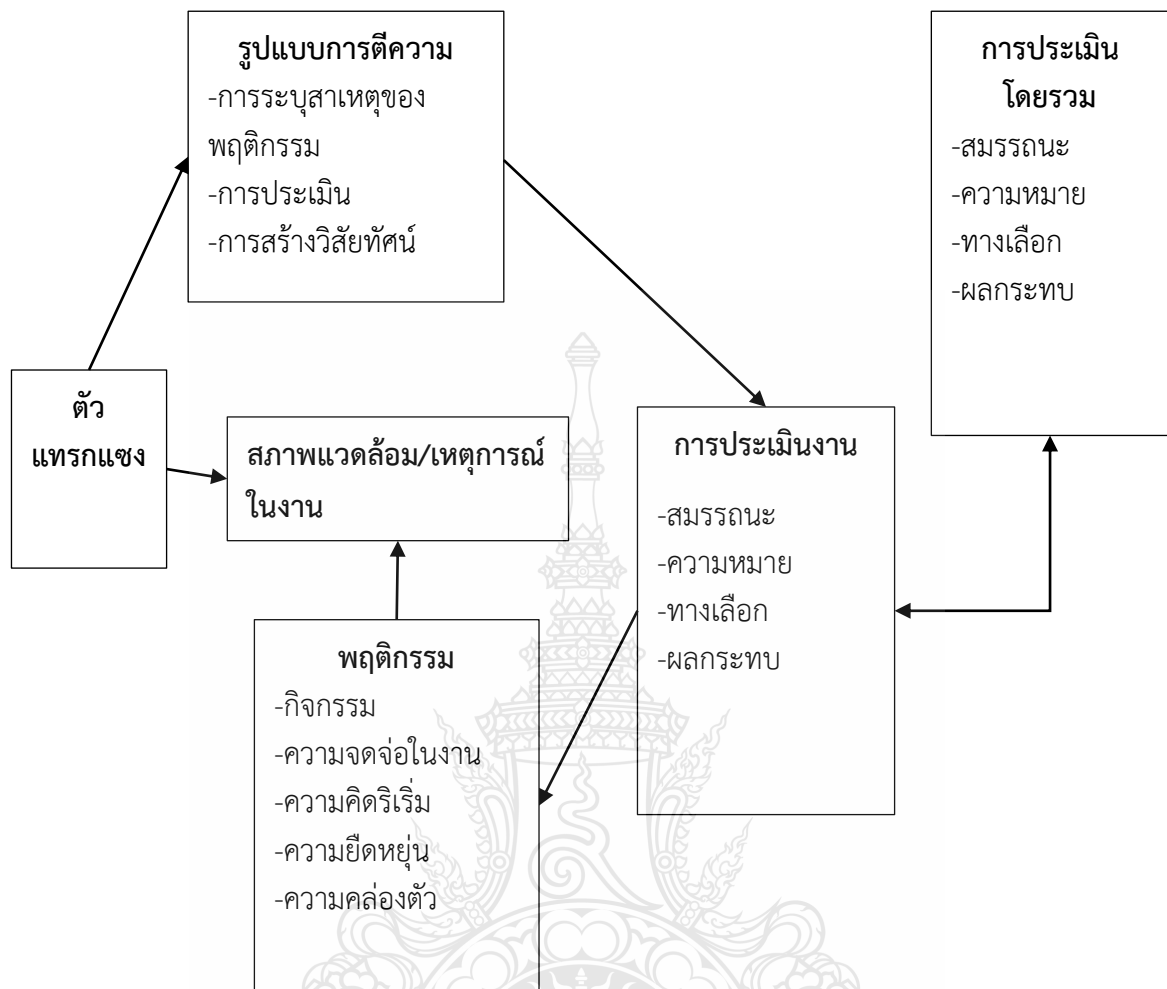
4. ผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact) หมายถึง บุคคลได้รู้ว่าตนเองมีความสำคัญ ทำให้งานมีผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

Thomas & Velthouse (1990) ได้พัฒนาแนวคิดการเสริมสร้างพลังในงานของ Conger & Kanungo (1988) ได้เสนอ 3 แนวทาง ได้แก่

1. ศึกษาการเสริมสร้างพลังในงานของแรงจูงใจภายในตนเอง (Intrinsic Motivation)
2. พัฒนารูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานในองค์การ ให้มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้ในการประเมิน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนเอง
3. พัฒนาและกำหนดมาตรฐานในผลการดำเนินงานของบุคคลทำให้แยกได้ว่าบุคคลมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับใดของเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้

Thomas & Velthouse (1990) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังในงานว่า คือ การให้อำนาจ (Power) มีหลายความหมาย คือ การให้อำนาจตามหน้าที่ (Authority) ความสามารถ (Capability) และพลังขับเคลื่อน (Energy) เพราะฉะนั้น การเสริมสร้างพลังในงาน รวมถึง การส่งเสริมให้มีพลัง ในความหมายนี้ ทำให้อธิบายการเสริมสร้างพลังในงานรูปแบบแรงจูงใจชัดเจนขึ้น คือ แรงจูงใจในการจัดการ การให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับพนักงาน เพื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถให้กับพนักงาน โดย โรมัสและเวลท์เฮาส์ ได้เสนอแบบจำลองการรู้คิด (Cognitive model) เพิ่มการจูงใจภายในตนเองที่สะท้อนเป้าหมายของพนักงาน แบ่งออกรูปแบบการรู้คิดเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนาธรรมในตนเอง (Self-determination)

ด้านผลกระทบ (Impact) แบบจำลองการรู้คิดเรื่องการเสริมสร้างพลังในงาน จะแสดงออกในแบบที่เหมือนกับผลการเรียนรู้ทางสังคม เพื่ออธิบายการเสริมสร้างพลังในงานว่า การทำงานในองค์การสามารถมีการแทรกแซง (Interventions) ได้เสมอ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในองค์การจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นและการตีความ (Interpretive Styles) ของบุคลากร คือ การระบุสาเหตุของพฤติกรรม (Attributing) การสร้างวิสัยทัศน์ (Envision) การประเมิน (Evaluation) ทำให้พนักงานประเมินงาน (Task Assessments) ของตนเองในด้านความหมาย (Meaning) ด้านสมรรถนะ (Competence) ด้านเจตนาธรรมในตนเอง (Self-determination) ด้านผลกระทบ (Impact) การที่บุคคลรับรู้ทั้ง 4 ด้าน ทำให้มีการประเมินโดยรวม (Global Assessment) ทั้งองค์การ ใน 4 ด้านเช่นเดียวกันส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีอำนาจในการทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ กิจกรรม (Activity) ความจดจ่อในงาน (Concentration) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความยืดหยุ่น (Resiliency) ความคล่องตัว (Flexibility) ที่สะท้อนกลับไปยังสภาพแวดล้อมในองค์การอีกครั้ง และการประเมินงาน การประเมินโดยรวมทั้งองค์การ ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นเป็นวงจรต่อเนื่องที่เรียกว่า แบบจำลอง การรู้คิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Cognitive Model) ดังภาพ



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองการรู้คิดการเสริมสร้างพลังในงานตามแนวคิดของ
ที่มา : Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990)

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังในงาน

Gibson (1993) ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Commitment) ความผูกพัน (Bond) และความรัก (Love) ของบุคคล และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังของบุคคล คือ ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Experience) การสนับสนุนทางสังคม (Social support) และเป้าหมายในชีวิต (Determination) การที่บุคคลจะเข้าสู่การเสริมสร้างพลังได้มากน้อยเท่าไรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยภายในบุคคล (Intrapersonal factors) และปัจจัยระหว่างบุคคล (Interpersonal factors)

ปัจจัยภายในบุคคล (Intrapersonal factors) คือ 1) ความเชื่อ (Beliefs) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลค่อนข้างมากที่ช่วยให้บุคคลขจัดปัญหา อุปสรรคและความลำบาก การที่บุคคลมีความเชื่อยอมทำให้เกิดการคาดหวัง หาวีธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมาย 2) ค่านิยม (Values) ค่านิยมของ

บุคคล รักในตนเอง เป็นพื้นฐานในตัวบุคคลที่มีความรับผิดชอบดูแลตนเอง 3) เป้าหมายในชีวิต (Determination) เกิดจากความเข้มแข็งของบุคคลและมีแรงจูงใจในบางอย่าง ที่จะมีการปฏิบัติเพื่อไปยังเป้าหมาย ทำทุกอย่างเพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่ดีถึงแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม 4) ประสบการณ์ส่วนบุคคล (Experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งช่วยให้บุคคลมีวิธีในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นหรือระงับในปัญหาที่จะเกิด

ปัจจัยระหว่างบุคคล (Interpersonal factors) คือ การได้รับการสนับสนุนจากสังคม (Social support) ที่มาจากหลากหลายที่ เช่น ครอบครัว ญาติ บุคลากรทางสุขภาพ บุคคลเหล่านี้มีส่วนในการสนับสนุนความรู้ ให้คำแนะนำ เป็นกำลังใจ ทำให้มีวิธีในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

รัชบุ เรื่องโอชา (2554) ปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร มีดังนี้

1. ความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับอำนาจตำแหน่งหน้าที่ โดยทั่วไปโครงสร้างและวิธีการจัดการจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อไปสู่ (Mission) ขององค์กร และวิธีในการทำงาน ทำให้การใช้อำนาจลดลงไป การเสริมสร้างพลังในงานก็จะเกิดขึ้นได้ในองค์กร

2. ควบคุมการรับรู้ ความต้องการ และทัศนคติ การจัดการในองค์กรจะให้ความสำคัญกับบทบาท นโยบายและกฎเกณฑ์ การดำเนินงานและการปฏิบัติตามนโยบาย แต่การเสริมสร้างพลังในงานให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3. ความเฉื่อยขององค์กร (Organization inertia) ลักษณะขององค์กรไม่มีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอาจเกิดจากการไม่ใช้หลักของการเสริมสร้างพลังในงาน หรือไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามแผนที่กำหนดได้ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ความเฉื่อยที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะองค์กรมองข้ามการเรียนรู้เงื่อนไขของการเสริมสร้างพลังในงาน

4. บุคลากรและสิ่งกีดขวางระหว่างแผนก (Personal and interdepartmental barriers) มักจะพบในองค์กรที่มีการปกครองในแผนกที่มีหัวหน้าในตำแหน่งเป็นเวลานาน จะมีการแบ่งปันในแผนก ผู้บริหารส่วนมากจะใช้วิธีการต่อสู้ให้อยู่ในตำแหน่งได้นาน มากกว่าที่จะให้ความสำคัญในการเสริมสร้างพลังในงานให้กับบุคลากร

5. สมาชิก การผสมผสานทักษะ เมื่อบุคลากรในทีมมีจำนวนมากทำให้มีความหลากหลายในวัฒนธรรม รวมถึงทักษะในการดำเนินงาน จึงเป็นเรื่องที่ยากในการพัฒนาวิธีการเสริมสร้างพลังในงาน เพราะมีค่านิยมที่หลากหลายที่ต้องโยงเข้าหากัน ให้บุคลากรเห็นคุณค่าของ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร เพื่อไปสู่การเสริมสร้างพลังในงาน

6. ความสามารถและความยินดีของบุคลากรในการเอาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรมาเป็นทัศนคติ และพฤติกรรมของตน ความสามารถในการตอบสนองที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความชัดเจนในบทบาทหรือความหวังในงาน การอบรม การศึกษาหรือการพัฒนา คือสิ่งที่ทำให้แน่ใจว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อองค์กรสามารถรวมเป็นหนึ่งเดียวกันได้ จึงจำเป็นในการเสริมสร้างพลังในงาน

7. ความสามารถในการบริหาร ในด้านพื้นฐานทางทักษะในการบริหารงาน และพฤติกรรมของบุคลากร คือ วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ กำหนดความสำคัญของปัญหา การปฏิบัติและการจัดการ การเปลี่ยนแปลง การสร้างทีม การติดต่อสื่อสาร การ

จัดการความขัดแย้ง การจูงใจในงาน และการสร้างความสอดคล้องในการทำงาน ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังในงาน ทักษะดังกล่าวจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร

2.1.4 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังในงาน

ริชชี เรืองโอชา (2554) ได้กล่าวถึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. พันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ เพื่อที่จะสะท้อนถึงเป้าหมายขององค์การ ยอมรับในคุณค่าของบุคลากร และช่วยเหลือและหนุนหลังการทำงานของบุคลากร ถ้าเห็นถึงพฤติกรรมในเชิงบวกของบุคลากร จะต้องบันทึกไว้เป็นข้อมูล และเปิดเผย

2. ความเป็นเลิศ (Excellence) และความเชี่ยวชาญ (Expertise) ของบุคลากรทุกคน ควรได้รับการประเมินผล และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน ผลิตภัณฑ์การให้บริการ ความสามารถในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการแสดงออกของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญของการเสริมสร้างพลังในงาน

3. ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Harmony) และความสมดุล (Balance) ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ การประนีประนอมกันเพื่อแก้ไขปัญหาของแต่ละทีมงาน แผนก ฝ่าย และองค์การ

4. การยอมรับความเสี่ยงที่สมเหตุผล (Reasonable Risk Taking) และการยอมรับต่อความผิดพลาด (Accept Failure) กำจัดความกลัวในความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเกิดความผูกพัน และมีความรักต่อองค์การ

Thomas และ Velthouse (1990) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในมุมมองที่กว้างขึ้นเพราะเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอในวิธีต่างๆไว้ในหลายมิติหลายด้าน โดย Thomas และ Velthouse ศึกษาการรับรู้แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในรูปแบบการประเมินงาน (Task Assessment) 4 ด้าน คือ

1. ด้านผลกระทบ (Impact) คือ การประเมินวัดระดับของพฤติกรรมหรืออิทธิพลที่ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง หรือผลจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานและการทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้และควบคุมในสถานะที่ตนไร้อำนาจ ซึ่งผลกระทบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานว่างานที่ทำไปนั้นมีประสิทธิภาพมากเพียงใด

2. ด้านศักยภาพหรือความสามารถ (Competency) คือ การประเมินระดับความเชื่อมั่นในทักษะในการดำเนินงานของบุคคล ซึ่งตรงกับการรับรู้ความสามารถภายในตน (Self-efficacy) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถที่ต่ำจะกลัวในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูง

3. ด้านความหมายหรือความสำคัญ (Meaningfulness) คือ การประเมินของแต่ละบุคคลต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เกี่ยวกับค่านิยม ความคิด หรือความตั้งใจของแต่ละบุคคลต่องานที่ทำ

4. ด้านการเลือก (Choice) คือ การประเมินของบุคคลถึงโอกาสหรืออิสระในเรื่องของการตัดสินใจ และโอกาสในการคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง ในหน้าที่ของคนที่รับผิดชอบจะหมายถึงการที่บุคคลสามารถที่จะริเริ่มในการดำเนินงาน เช่น การคิดวิธีการดำเนินงาน หรือ ขั้นตอนในการทำงาน รวมไปถึงความตั้งใจตั้งมั่นในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้วิจัยให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความต่าง ๆ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยความหมายปัจจัยด้านลักษณะงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.2.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย

วฐ สวนานนท์ (2560) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานหลัก 5 ด้านที่ทำให้เกิดลำดับความต้องการทางจิตวิทยา 3 เจเนนไซ คือ มีประสบการณ์ที่มีความหมาย การได้รับผิดชอบ และการรู้ผลลัพธ์ที่เป็นจริง นำไปสู่บุคคลและผลลัพธ์ของงาน

รพีพรรณ สมจิตรนิก (2557) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลต้องนำความรู้และความชำนาญที่แตกต่างกันนำมาใช้ในงาน ทำให้บุคคลมีความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

สรร สมบูรณ์ธรรม (2556) ให้ความหมายว่า ลักษณะของงานที่ดีจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ทำให้บุคคลารู้สึกที่อยากจะทำงานนั้น และอยากสร้างสรรค์ผลงานออกมาให้ดี โดยผลลัพธ์ของงานที่ออกมาดีเป็นเหมือนกับการให้รางวัลกับตนเอง

Mottaz (1988, pp. 467- 482) ให้ความหมายว่า งานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบในงานมีระดับความยากง่ายแตกต่างกันออกไป มีลักษณะของงานที่กว้าง เป็นงานที่มีท้าทาย ต้องมีความกระตือรือร้น และต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือทักษะในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินงาน

Greenberg and Baron (2000, pp. 154 – 156) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานเป็นวิธีการที่เพิ่มคุณค่าของงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งนี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยานำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของบุคลากร

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญในการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการดำเนินงาน มี 3 สภาวะ คือ

1. การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness of the Work) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่องานที่ได้รับมอบหมาย ว่าเป็นสิ่งที่มีค่า มีความหมาย และคุ้มค่าต่อการลงแรงทำงานที่ได้รับมอบหมายมาน้อยเพียงใด ถ้าบุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำนั้นไม่มีประโยชน์จะทำให้ไม่เกิด

การพัฒนาของแรงจูงใจภายใน ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงาน คือ ต้องใช้ทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ในงาน ความสำคัญในงาน

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการที่ทำงานนั้นสำเร็จลุล่วง โดยจะมีการใช้ความรู้และทักษะและสติปัญญาที่ต่างกันออกไป เมื่อต้องใช้ทักษะที่หลากหลายทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกถึงการปฏิบัติงานที่ท้าทายทำงานนั้นมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ งานที่บุคคลรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น การได้ทำงานจนสำเร็จนั้นทำให้บุคคลรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือบุคคลากรนั้นได้รับมอบหมายให้ได้ควบคุมงานที่ทำท้าทายหรือมีความสำคัญมากขึ้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเห็นงานมีความสำคัญต่อตน

ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ระดับของงานที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสำคัญของงานนั้นเป็นส่วนสำคัญให้บุคคลนั้นรู้สึกถึงความสำเร็จในงานที่ทำ และผลลัพธ์ของงานที่ทำนั้นเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทำให้บุคคลนั้นเห็นถึงความสำคัญของงาน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของผลงาน (Experienced Responsibility) คือ ระดับของความรับผิดชอบและยอมรับต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมองว่าคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกมากกว่าที่จะคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ บุคคลนั้นก็จะคิดว่าไม่รู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือ ผิดหวังเมื่อการปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ลักษณะของงานที่รับรู้ความรับผิดชอบของผลลัพธ์ของงาน และยังช่วยให้บุคคลรู้สึกรับผิดชอบของผลงาน คือ ความเป็นอิสระในงาน

ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ความมีอิสระในการทำงานนั้นคือการกำหนดขั้นตอนหรือวางแผนในการปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีความมีอิสระในงานจะคิดว่าผลของการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ของตน มากกว่าความพร้อมของทรัพยากร การปฏิบัติงานในลักษณะแบบนี้บุคคลจะรู้สึกว่ามีรับผิดชอบในความสำเร็จและความล้มเหลวของผลลัพธ์

3. ความรู้ในผลของงาน (Knowledge of Results) คือ ระดับของการรับรู้และเข้าใจของบุคคลต่อการปฏิบัติการว่าประสิทธิภาพมากเท่าใด ถ้าบุคคลไม่รับรู้ถึงผลการดำเนินงานว่าดีพอหรือไม่ดีทำให้บุคคลไม่มีความรู้สึกที่ดีเมื่อผลการปฏิบัติที่ดี หรือรู้สึกไม่ดีเมื่อผลของปฏิบัติงานไม่ดี ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ บุคคลที่ได้รู้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านความมากน้อยและประสิทธิภาพของงาน การรับรู้ข้อมูลย้อนกลับผลของการปฏิบัติงานนั้นบุคคลส่วนมากจะได้รับจากงานมากกว่าได้จากบุคคลอื่น เพราะข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการรับรู้ของพนักงานต่อผลของการปฏิบัติงานที่ได้ทำ แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Hackman & Oldham, 1980)



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิด (Hackman & Oldham, 1980)
ที่มา : Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980).

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความต่าง ๆ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยความหมายความผูกพันต่อองค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

ปมิตตา เจริญรัตนอำพร (2563) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ซึ่งมีความผูกพันภายในใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการดำเนินงานในหน้าที่ของตนเอง โดยมีการคำนึงประโยชน์ขององค์การ มีองค์ประกอบ

3 ด้าน คือ 1. ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร 2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

วริศรา วีระสัมพันธ์ (2562) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ให้กับองค์กร อีกทั้งบุคลากรยังแสดงบุคลิกภาพของบุคคลต่อสังคมอย่างเปิดเผยกว้าง

ชนม์ภิชา นาคโร (2562) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เมื่อพนักงานมีมุมมองในเชิงบวกกับองค์กร พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น หรือการที่องค์กรให้ค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จิรารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2562) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ความคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเชื่อมโยงความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะตั้งใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร

กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีการรับได้ในวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่านิยมขององค์กร เหมือนเป็นค่านิยมของตนเองให้ความร่วมมือที่ดีกับองค์กร ยอมรับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มใจภายใต้หน้าที่ของตนเอง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ดวงดาว ชัยตันเทือก (2561) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคลต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ มีอิทธิพลในการตัดสินใจในการเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ และมีจิตสำนึกในการที่จะปฏิบัติงานต่อไปให้กับองค์กร

ภาวิณี นาถตระกูล (2561) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเกี่ยวข้องกับความรักและจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการดำเนินการอย่างเต็มที่ และทำอย่างเต็มความรู้และความสามารถด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีต่อไป

กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์ (2561) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับงานว่าเป็นศูนย์กลางในความสนใจ เป็น สิ่งที่แสดงตัวตนของบุคคล

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี องค์กรมีความใส่ใจในชีวิตประจำวันของบุคลากร สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความผูกพัน และเมื่อเกิดความผูกพันแล้วบุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและจะทำงานอย่างเต็มกำลังให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จมากที่สุด

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

Allen and Meyer (1990) เสนอแนวคิดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การมี

3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) ความรู้สึกของบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันของบุคลากรเกิดขึ้นได้จากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับความคงอยู่ในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความผูกพันของบุคลากรเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบ เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การแล้วก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกต้อเมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย

Mowday, Porter and Steers (1982) เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ใช้ในการวิจัยของ Buchanan (1997) โดยมีแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็นความคิดที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การเป็นหนึ่งและ มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การ เกิดจากมีความเชื่อและมีเป้าหมายค่านิยมขององค์การทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ซึ่งลักษณะงานโครงสร้างขององค์การก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย
2. ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) คือกระบวนการที่บุคคลเข้ามาในองค์การโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลไม่ใช่เพื่อองค์การ แนวคิดมีพื้นฐานมาจาก Becker (1964) ได้เสนอทฤษฎี (Side-Bet) โดยกล่าวว่าการลงทุนทำให้บุคคลเกิดความผูกพัน สิ่งการลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Lodahl & Kejner (1965) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การไว้ 5 ด้าน คือ

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน คือ รู้ถึงว่างานเป็นสำคัญ และทุกงานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตน เป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึก มีค่า เช่น ผู้ร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ เป็นต้น
2. ความรับผิดชอบต่องาน คือ การให้สนใจและตั้งใจในการทำงานทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย กล้าที่จะลองผิดลองถูกเพื่อให้งานนั้นออกมาสมบูรณ์ที่สุด และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน คือ ทุ่มเททำงานอย่างตั้งใจ ได้รับงานที่มอบหมายมาแล้วรู้สึกว่ามันเหมาะสมกับงานที่ทำเป็นผลทำให้งานที่ทำออกมานั้นมีความ

ผิดพลาดน้อย ได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคคลนั้นตั้งใจในการดำเนินงานให้ลุล่วงตามที่ต้องการตั้งไว้

4. เวลาที่ให้กับงาน คือ การที่ทำงานจนไม่ได้นึกถึงเวลาที่เริ่มต้นทำหรือกลับบ้านจดจ่ออยู่กับงานและไม่ได้คิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานครั้งนี้

5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน คือ รู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงการได้เสนอความคิด ตัดสินใจ เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Porter And Steers (1983) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) คือ เพศ อายุ การศึกษารายได้ สถานภาพ การประสบผลสำเร็จ ระยะเวลาในการดำเนินงาน แรงจูงใจ

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) คือ มีการจัดการแบบแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ ให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) คือ ลักษณะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความท้าทายความสามารถหรือไม่ต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานมากนักแค่ไหน มีการได้รับผลย้อนกลับของการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงาน มีคุณค่า มีหน้าที่ที่ชัดเจน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ บรรทัดฐานและวัฒนธรรมในองค์การ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน

Brown (1996) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันไว้ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) คือ บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะมีพฤติกรรมที่โดดเด่น 3 ด้าน คือ จริยธรรมสูง แรงจูงใจ นับถือตนเอง

2. ลักษณะของงานและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (Job characteristics and Supervisory behavior) คือ บุคคลที่มีความผูกพันในงานนั้นเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ต้องใช้ทักษะในการทำที่หลากหลาย มีแนวทางในการทำงานให้สำเร็จมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน งานลักษณะนี้มีส่วนในการที่ทำให้บุคคลต้องการความก้าวหน้าในงาน และพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

3. ทักษะที่มีต่องาน (Job attitudes) คือ ความรู้สึกพอใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงจะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีการสื่อสารหรือประสานงานที่ดี และไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร บุคคลที่มีทัศนคติด้านบวกจะมีความผูกพันในงานมาก บุคคลที่มีทัศนคติด้านลบก็จะมีผลลาออกมากกว่า

4. การรับรู้บทบาทของตน (Role perception) คือ บุคคลที่รับรู้ในหน้าที่และบทบาทของตนที่มีต่อองค์กรนั้นจะทำให้มีความผูกพันในงาน และไม่กลัวความขัดแย้งในบทบาทอื่น ๆ หรือบทบาทของบุคคลอื่นมามีอิทธิพลในบทบาทของตนเอง

5. ผลข้างเคียงจากการทำงาน (Spillover effects) คือ บุคคลที่มีความผูกพันในงานมากนั้นจะได้รับผลกระทบจากการทำงานน้อย เช่น ความเจ็บป่วยทางจิตใจ สังคม ความวิตกกังวล ความเครียด ปัญหาสุขภาพร่างกายในระดับที่ต่ำ ไม่มีปัญหาในการดำเนินงาน และครอบครัว

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่ามีความหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ ลักษณะของงานที่มีความท้าทายต่อทักษะของผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ถึงจะประสบผลสำเร็จ มีหน้าในองค์การอย่างชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นหรือการคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ผู้ปฏิบัติงานได้รู้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ลักษณะข้างต้นจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและจะคงอยู่ในองค์การต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มี 2 ปัจจัย คือ 1) การลงทุนกับองค์การ เช่น ลงทุนในความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และเงินทุน 2) การมีทางเลือกในการที่ทำงานใหม่ ๆ ได้ค่อนข้างยาก

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คือ บุคคลที่คิดว่าตนเองนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องของการอยากตอบแทนที่ได้รับโอกาส มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ

2.3.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Kanungo (1982 อ้างถึงใน จิตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย, 2562) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญ และเป็นสิ่งสำคัญ ความพอใจที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ

2. ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อการปฏิบัติงานที่มาจากประสบการณ์ทำงาน และสังคมภายในองค์การ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน วริศรา วีระสัมพันธ์, 2562) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) คือ บุคลากรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์การ แสดงออกด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ บุคลากรมีจิตใจที่สำนึกในการเป็นส่วนเดียวกันกับองค์การ มีความเต็มใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรักความผูกพันที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้กับองค์การ มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Porter (1974 อ้างถึงใน วริศรา วีระสัมพันธ์, 2562) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การ จะแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ บุคลากรมีความคิดที่ดีต่อองค์กรของตน ยึดมั่นและยอมรับว่าเป็นองค์กรที่ดีเหมาะสมกับตน เป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกันกับสมาชิกในองค์กร

2. ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร คือ บุคคลพร้อมที่เต็มที่จะกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กร แก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะดำรงอยู่กับองค์กร คือ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจที่จะบอกว่าปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ มีความต้องการที่จะดำเนินงานให้กับองค์กรถึงจะมีข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังในงาน

ดวงกมล อนุเอกจิตร (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม วัดฤๅษะสงฆ์ 1. เพื่อรู้การเสริมสร้างพลังของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม 2. เพื่อรู้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม 3. เพื่อรู้การเสริมสร้างพลังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มีตัวแปรต้นคือ การเสริมสร้างพลัง และตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม การเสริมสร้างพลังด้านการรับรู้ความสามารถของตน ความมีคุณค่า และความเชื่อมั่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ในการตัดสินใจด้วยตัวเอง และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวม และ รายด้าน เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการตัดสินใจด้วยตัวเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวม จึงไม่อาจที่จะละเลยในการเสริมสร้างพลังด้านการตัดสินใจด้วยตัวเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ของครูโรงเรียนเอกชน

วริศรา วีระสัมพันธ์ (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างพลังในงานด้านจิตใจ กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ วัดฤๅษะสงฆ์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างพลังด้านจิตใจ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเสริมสร้างพลังในงานด้านจิตใจกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก 3. เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังในงานด้านจิตใจกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งจำนวน 130 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.บุคลากรห้องสมุดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และความผูกพันต่อองค์กร ที่ 3.72,

3.88, 3.60, 3.48 ตามลำดับ 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การเสริมสร้างพลังในงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.434$) 3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .145$) และกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังในงานด้านจิตใจกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .238$)

ภควรรณ ปิ่นแก้ว (2558) การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังในงาน และความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง องค์กรญี่ปุ่น และ องค์กรไทย วัดอุประสงค์ 1. เพื่อรู้ทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน ของพนักงานองค์กรญี่ปุ่น และ องค์กรไทย 2. เพื่อรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรญี่ปุ่น และ องค์กรไทย มีตัวแปรต้น คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ การเสริมสร้างพลังในงาน และ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจากองค์กรญี่ปุ่นจำนวน 221 คน และพนักงานองค์กรไทย จำนวน 206 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังในงานระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทยมีการเสริมสร้างพลังในงานระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี ประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านอายุงานเท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรญี่ปุ่น และ องค์กรไทยนั้น อายุ และ รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

วรุ สวานนท์ (2560) การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง วัดอุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 248 คน ผลการศึกษาพบว่า มีคะแนนลักษณะงานอยู่ในระดับที่สูง มีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับที่สูง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

รพีพรรณ สมจิตรนิก (2557) การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในงาน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงาน 3. เพื่อศึกษาความสามารถในการ

พยากรณ์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงาน 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงาน 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและผลการปฏิบัติงาน 6. เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 414 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเองคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จากการศึกษา ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและตัวแปรคุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานสูงและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ทิพย์สุนันธ์ จงรักษ์ (2556) การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

ชนม์ภิชา นาคโร (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 121 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันกับองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.90, 4.18, 4.04, 3.71 ตามลำดับ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .543$)

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .538$) ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .570$)

จิตารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2562) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อวัดระดับ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาสัดส่วนของความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ที่อธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง และระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับสูง และความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .729$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .594$) และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .505$) 3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 25.5 และความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 35.2

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551) การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่ง วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังในงานกับความผูกพันในงานของพนักงานประจำในบริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่งในประเทศไทยมีตัวแปรต้น คือ การเสริมสร้างพลังในงาน ความผูกพันในงาน และมีตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำของบริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 การเสริมสร้างพลังในงานด้านความหมายและการเสริมสร้างพลังในงานด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ” ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการวิจัย และมีระเบียบวิธีการวิจัยตามลำดับตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,262 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% คำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ต่อไปนี้

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{1,262}{1 + 1,262(0.05)^2}$$

$$n = 303.7 \approx 304$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 303.7 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ โดยการปัดตามจำนวนเต็มที่ได้ คือจำนวน 304 ตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการศึกษากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมในงานวิจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การเสริมสร้างพลังในงาน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (4) ความผูกพันองค์กร โดยมีขั้นตอนการออกแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบของคำถามเป็นลักษณะเลือกตอบ (Multiple Choice) ลักษณะของคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 6 ด้าน ดังนี้

1) เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ชาย และหญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2) อายุ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยคำตอบที่ให้เลือกเป็นแบบรายการซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

- (1) 20 ปี – 30 ปี
- (2) 31 ปี – 40 ปี
- (3) 41 ปี – 50 ปี
- (4) 51 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยการวัดข้อมูลจากนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- (1) โสด
- (2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
- (3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- (2) ปริญญาตรี
- (3) ปริญญาโท

(4) ปริญญาเอก

5) รายได้ต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วง ได้แก่

- (1) ต่ำกว่า 20,000 บาท
- (2) 20,001 – 30,000 บาท
- (3) 30,001 – 40,000 บาท
- (4) 40,001 – 50,000 บาท
- (5) 50,001 – 60,000 บาท
- (6) มากกว่า 60,000 บาท

6) ประสบการณ์ทำงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ข้อ โดยคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้แก่

- (1) ต่ำกว่า 1 ปี
- (2) 1 ปี – 3 ปี
- (3) 4 ปี – 6 ปี
- (4) 7 ปี – 9 ปี
- (5) 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังในงานศึกษาตามแนวคิดของ Kanter (1977) โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามของ อนิรุทธิ์ ตุลสุข (2552) ซึ่งได้ดัดแปลงแบบสอบถามของ ยุพาพร ตรินุรักษ์ (2544) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อบ่งชี้ 2 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการได้รับอำนาจ ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1.1 การได้รับทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ

ปฏิบัติงาน
มากเกินไป

1.1.1 ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาร่วม

1.1.2 บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ จึงไม่ทำให้รู้สึกทำงานในหน้าที่ของท่าน

อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.1.3 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้อ

และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีการรักษา

1.2 การได้รับการสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ

ในองค์กร

1.2.1 ผู้บังคับบัญชาให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่านอยู่เสมอ

1.2.3 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ

- 1.2.4 ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ
- 1.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร จำนวน 4 ข้อ
- 1.3.1 บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย
- 1.3.2 องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้
- 1.3.3 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- 1.3.4 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้หลากหลายช่องทาง
- 2) ด้านการได้รับโอกาส ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่
- 2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
- 2.1.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา
- 2.1.2 ท่านได้รับการพิจารณาค่าจ้างอย่างเหมาะสม
- 2.1.3 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ
- 2.1.4 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งใจไว้
- 2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ จำนวน 4 ข้อ
- 2.2.1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะ และความสามารถโดยเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 2.2.2 ท่านได้รับโอกาสในการประชุมวิชาการ อบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง
- 2.2.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์โดยการหมุนเวียนงาน
- 2.2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน
- 2.3 การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัล จำนวน 4 ข้อ
- 2.3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินความดีความชอบตามผลที่ปรากฏ
- 2.3.2 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน
- 2.3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ
- 2.3.4 ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ในผลงานของท่านและนำไปพิจารณาความดีความชอบด้วย

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scale) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งออก ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับน้อยสุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ศึกษาตามแนวคิด Richard Hackman and Greg Oldham (1980) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามของ วฐ สนวนานนท์ (2560) โดยปรับปรุงพัฒนาตามแนวคิดของ Richard Hackman and Greg Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของทักษะจำนวน 4 ข้อ
 - 1.1 ท่านนำความสามารถในหลายๆด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
 - 1.2 ท่านรู้สึกกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย
 - 1.3 การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะความรู้และความชำนาญในหลายๆด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์
 - 1.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนเดิมในแต่ละวัน
2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานจำนวน 4 ข้อ
 - 2.1 ท่านต้องดูแลงานที่รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ
 - 2.2 ท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์
 - 2.3 งานที่ท่านได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านจัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่น
 - 2.4 ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน
3. ด้านความสำคัญของงานจำนวน 4 ข้อ
 - 3.1 งานในความรับผิดชอบของท่านไม่สำเร็จตามกำหนด จะมีผลกระทบกับงานในด้านอื่น ๆ
 - 3.2 ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม
 - 3.3 งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์การ
 - 3.4 งานของท่านที่รับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ
4. ด้านความมีอิสระในงานจำนวน 4 ข้อ
 - 4.1 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกระบวนการ หรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
 - 4.2 ท่านมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่
 - 4.3 ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง
 - 4.4 เมื่อการทำงานของท่านเกิดปัญหาท่านมีอิสระในการจัดการกับปัญหาได้ทันที

5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจำนวน 4 ข้อ

5.1 ท่านทราบว่างานที่ทำอยู่มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพในระดับใด

5.2 หลังจากทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ว่าท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่

5.3 โดยลักษณะงานของท่าน สามารถที่จะรู้ได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอบคอบคนอื่นบอก

5.4 ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scale) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งออก ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับน้อยสุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ศึกษาตามแนวคิด Allen & Meyer (1990) โดยผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถาม ปมิตตา เจริญรัตนอมพร (2563) โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับเนื้อหาของผู้วิจัย โดยประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจจำนวน 4 ข้อ

1.1 ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตน พยายาม ปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณ

1.2 ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย

1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 ท่านจะไม่ย้ายไปองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรจำนวน 4 ข้อ

2.1 ท่านรู้สึกว่องค์กรได้มอบโอกาสในการปฏิบัติงานตามความ ถนัด และความสามารถของท่าน

2.2 ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

2.3 ท่านคิดว่การได้ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวตลอดการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนได้ดี

2.4 ท่านจะรู้สึกผิดหากต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นี้ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำนวน 4 ข้อ

3.1 ท่านรู้สึกไม่ดีถ้าต้องลาออกในขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา

3.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้

3.3 ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร

3.4 ท่านไม่คิดที่จะลาออกเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scale) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งออกดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับน้อยสุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อที่จะได้เครื่องมือที่มีความแม่นยำเที่ยงตรง ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันองค์การ รวมถึงแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความสอดคล้อง ตรงประเด็น และครอบคลุมกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องศึกษาในเรื่องการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และทำข้อคำถามมาจัดในรูปแบบสอบถามที่นำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. เพื่อให้แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยนำไปข้อคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจคำถามว่าตรงประเด็นกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยหรือไม่

4. นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสถิติเชิงสรุปอ้างอิง (Inferential statistic) เป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item – Objective Congruence Index : IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน และตรงประเด็นกับเรื่องที่ศึกษาหรือไม่ เมื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม ถ้าข้อคำถามข้อใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป สรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและนำไปทดลองใช้ได้ ถ้าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.5ให้นำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
หมายเหตุ	
ค่า +1	หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภายในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ .7 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เพื่อให้ได้การตอบรับข้อมูลแบบสอบถามและข้อมูลที่ตรงความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมวิจัยดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลแบบสอบถามไปยังบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 304 ชุด
3. เก็บข้อมูลแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ส่วนการเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันองค์กร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อทราบถึงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษาในส่วนนี้จะใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่วนการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ด้วยการกำหนดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นออกเป็น 5 ระดับ จากสูตรคำนวณ ดังนี้ กมลรัตน์ จุฑาณณิพงษ์ (2561)

$$\begin{aligned}
\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
&= \frac{5-1}{5} \\
&= .8
\end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาความแปรปรวนด้วยการพิจารณาค่า Test of Homogeneity of Variances หากพบว่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการพิจารณาสถิติ ANOVA ต่อไป และทำการพิจารณาเปรียบเทียบด้วยสถิติ LSD ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิเคราะห์อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ โดยเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการ ดังนี้

1. สมการในรูปของประชากร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

2. สมการในรูปของตัวอย่าง

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e$$

3. สมการทำนายผล (สมการพยากรณ์)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่

X_i = เป็นค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์ X_i สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

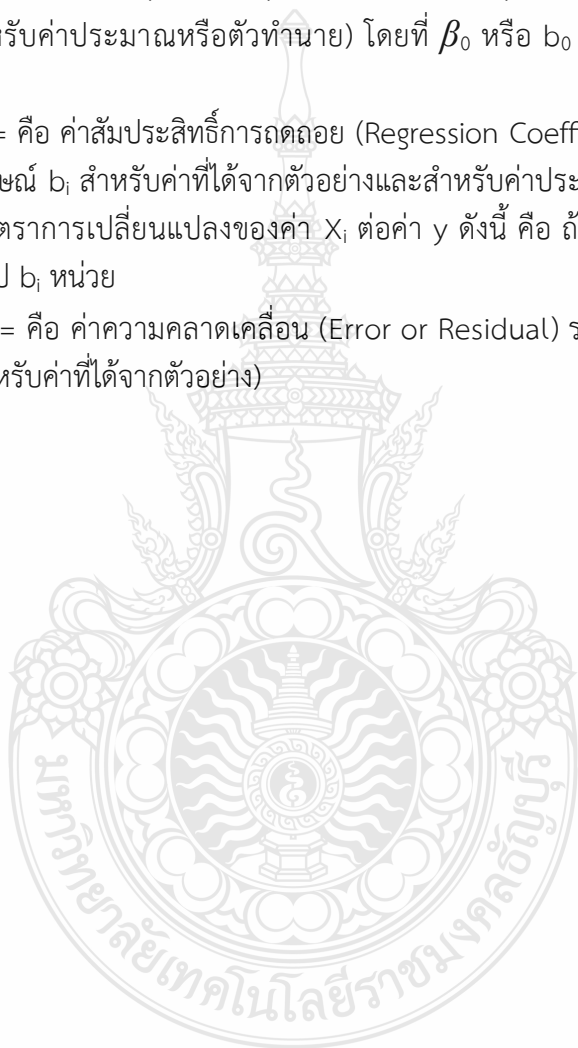
Y = เป็นค่าของตัวแปรตาม (จะใช้สัญลักษณ์ y สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และใช้ค่า $\hat{Y}$ สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

K = คือ จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย

β_0 = คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย (จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ β_0 หรือ b_0 จะเป็นจุดตัด (Intercept) แกน Y ของสมการ

β_i = คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ X_i แต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์ b_i สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่างและสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ β_1 หรือ b_1 จะแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า X_i ต่อค่า y ดังนี้ คือ ถ้าค่า X_i เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ค่า y เปลี่ยนไป b_i หน่วย

$\mathcal{E}$ = คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่า Y และค่า $\hat{y}$ (จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ (1) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย mean
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน (beta weight)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงานโดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์การโดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.2 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.2.1 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการกำหนดให้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณา ซึ่งมีรายนาม ดังต่อไปนี้ (ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบถาม)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณชญาภัส เคาท์เทน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏพรณ์ จัตุรัส คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยผลของการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 -1.0 ซึ่งถือว่าเป็นค่าคะแนนที่อยู่ในเกณฑ์และมีความสอดคล้องเหมาะสม (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง ค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถาม)

4.2.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบใช้แบบสอบถามโดยการใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรมีความมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ตามตารางที่ 4.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อเรื่อง	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (Cronbach's α)
ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน	24	.957
1. ด้านการได้รับอำนาจ	12	.904
2. ด้านการได้รับโอกาส	12	.942
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	20	.958
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	4	.867
2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4	.878
3. ด้านความสำคัญของงาน	4	.847
4. ด้านความมีอิสระในงาน	4	.888
5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4	.890
ปัจจัยความผูกพันองค์กร	12	.844
1. ด้านจิตใจ	4	.720
2. ด้านการคงอยู่ในองค์กร	4	.719
3. ด้านบรรทัดฐาน	4	.821

จากตารางที่ 4.1 ผลการทดสอบค่าประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า .7 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	132	43.42
หญิง	172	56.58
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง โดยมีเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 มีเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 56.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20 ปี – 30 ปี	81	26.64
31 ปี – 40 ปี	54	17.77
41 ปี – 50 ปี	84	27.63
51 ปีขึ้นไป	85	27.96
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.63 อายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.64 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	150	49.34
สมรส / อยู่ด้วยกัน	136	44.74
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	18	5.92
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 49.34 รองลงมาคือสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	35.20
ปริญญาตรี	159	52.30
ปริญญาโท	38	12.50
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกในการศึกษากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ไม่พบจำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	64	21.04
20,001 – 30,000 บาท	88	28.95
30,001 – 40,000 บาท	49	16.12
40,001 – 50,000 บาท	31	10.20
50,001 – 60,000 บาท	31	10.20
มากกว่า 60,000 บาท	41	13.49
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมาต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.04 รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.12 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.49 ตามลำดับ ส่วนรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 50,001 – 60,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	22	7.24
1 ปี – 3 ปี	54	17.76
4 ปี – 6 ปี	22	7.24
7 ปี – 9 ปี	5	1.64
9 ปีขึ้นไป	201	66.12
รวม	304	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 1 ปี – 3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และ 4 ปี – 6 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 และประสบการณ์การทำงานน้อยสุดอยู่ระหว่าง 7 ปี – 9 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับอำนาจ และด้านการได้รับโอกาส โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.10

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ตามความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 2 ด้าน

การเสริมสร้างพลังในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการได้รับอำนาจ	3.93	0.53	เห็นด้วยมาก	1
2. ด้านการได้รับโอกาส	3.89	0.59	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.91	0.54	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเสริมสร้างพลังในงาน โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ ของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แสดงผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการได้รับ ทรัพยากร						3.86	0.60	เห็นด้วย มาก	
1. ผู้บริหารให้ท่าน มีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการ เลือกบุคคลมาร่วม ปฏิบัติงาน	28.3 (86)	38.2 (116)	33.6 (102)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.79	เห็นด้วย มาก	4

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ (ต่อ)

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. บุคลากรในองค์การมีเพียงพอจึงไม่ทำให้รู้สึกทำงานในหน้าที่ของท่านมากเกินไป	17.8 (54)	33.2 (101)	49.0 (149)	0 (0)	0 (0)	3.69	0.76	เห็นด้วยมาก	10
3. องค์การของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	23.7 (72)	37.2 (113)	39.1 (119)	0 (0)	0 (0)	3.85	0.78	เห็นด้วยมาก	9
4. เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน มีการรักษา และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	25.0 (76)	45.1 (137)	29.9 (91)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.74	เห็นด้วยมาก	4
ด้านการได้รับการสนับสนุน						4.04	0.62	เห็นด้วยมาก	
5. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์การ	25.7 (78)	45.1 (137)	26.3 (80)	3.0 (9)	0 (0)	3.93	0.80	เห็นด้วยมาก	5

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ (ต่อ)

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่านอยู่เสมอ	28.9 (88)	50.3 (153)	19.1 (58)	1.6 (5)	0 (0)	4.07	0.74	เห็นด้วยมาก	2
7. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	35.5 (108)	42.8 (130)	20.4 (62)	1.3 (4)	0 (0)	4.13	0.77	เห็นด้วยมาก	1
8. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	28.3 (86)	47.7 (145)	23.4 (71)	0.7 (2)	0 (0)	4.04	0.74	เห็นด้วยมาก	3
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร						3.88	0.64	เห็นด้วยมาก	
9. บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การอย่างเปิดเผย	22.7 (69)	48.0 (146)	28.3 (86)	1.0 (3)	0 (0)	3.92	0.74	เห็นด้วยมาก	6
10. องค์การของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้	22.7 (69)	36.8 (112)	39.1 (119)	1.3 (4)	0 (0)	3.81	0.80	เห็นด้วยมาก	8

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ (ต่อ)

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. ท่านได้รับ ข้อมูลข่าวสารที่ ทันสมัยเพื่อเป็น แนวทางในการ พัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	23.7 (72)	43.4 (132)	31.9 (97)	1.0 (3)	0 (0)	3.90	0.77	เห็นด้วย มาก	7
12. ท่านได้รับ ข้อมูลข่าวสารใน องค์การได้ หลากหลาย ช่องทาง	23.0 (70)	44.7 (136)	31.6 (96)	0.7 (2)	0 (0)	3.90	0.75	เห็นด้วย มาก	7

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อดูลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.69 ถึง 4.13 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมา ได้แก่ ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 รายข้อผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาร่วมปฏิบัติงาน และเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน มีการรักษา และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.95 ผู้บังคับบัญชาให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 รายข้อท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในองค์การได้หลากหลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.90 องค์การของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 องค์การของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 และตัวแปรที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่เพียง 3.69 ได้แก่ บุคลากรในองค์การมีเพียงพอ จึงไม่ทำให้รู้สึกท้อในหน้าที่ของท่าน

มากเกินไป เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับอำนาจทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.80

เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อของการเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับโอกาสของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แสดงผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับโอกาส

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการได้รับความ ก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน						3.86	0.62	เห็นด้วย มาก	
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา	24.7 (75)	43.4 (132)	31.9 (97)	0 (0)	0 (0)	3.93	0.75	เห็นด้วย มาก	3
2. ท่านได้รับการพิจารณาค่าจ้างอย่างเหมาะสม	21.1 (64)	45.1 (137)	33.9 (103)	0 (0)	0 (0)	3.87	0.73	เห็น ด้วย มาก	7
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ	26.0 (79)	42.8 (130)	31.3 (95)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.76	เห็น ด้วย มาก	2
4. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งใจไว้	17.1 (52)	34.5 (105)	48.4 (147)	0 (0)	0 (0)	3.69	0.75	เห็น ด้วย มาก	10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส (ต่อ)

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการได้รับการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะ						3.86	0.66	เห็น ด้วย มาก	
5. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านพัฒนา ทักษะ และ ความสามารถโดยเปิด โอกาสให้ท่านสามารถ ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	23.0 (70)	35.9 (109)	41.1 (125)	0 (0)	0 (0)	3.82	0.78	เห็น ด้วย มาก	9
6. ท่านได้รับโอกาสใน การประชุมวิชาการ อบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง	26.6 (81)	36.5 (111)	36.8 (112)	0 (0)	0 (0)	3.90	0.79	เห็น ด้วย มาก	6
7. ผู้บังคับบัญชาให้ โอกาสให้ท่านได้พัฒนา ความรู้ และ ประสบการณ์โดยการ หมุนเวียนงาน	22.7 (69)	38.5 (117)	38.8 (118)	0 (0)	0 (0)	3.84	0.77	เห็น ด้วย มาก	8
8. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านให้โอกาสในการ เรียนรู้เพื่อพัฒนา ทักษะต่าง ๆ ในการ ทำงาน	24.0 (73)	41.8 (127)	34.2 (104)	0 (0)	0 (0)	3.90	0.76	เห็น ด้วย มาก	6

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส (ต่อ)

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการได้รับคำยก ย่องชมเชยและ รางวัล						3.93	0.65	เห็น ด้วย มาก	
9. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านประเมินความดี ความชอบตามผลที่ ปรากฏ	25.0 (76)	40.5 (123)	34.5 (105)	0 (0)	0 (0)	3.90	0.77	เห็น ด้วย มาก	6
10. ท่านได้รับการ ยอมรับใน ความสามารถ จาก หัวหน้างานและ ผู้ร่วมงาน	25.7 (78)	48.4 (147)	26.0 (79)	0 (0)	0 (0)	4.00	0.72	เห็น ด้วย มาก	1
11. ผู้บังคับบัญชา ของท่านกล่าวชมเชย เมื่อท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ	22.0 (67)	47.7 (145)	30.3 (92)	0 (0)	0 (0)	3.92	0.72	เห็น ด้วย มาก	4
12. ผู้บังคับบัญชาได้ รับรู้ในผลงานของ ท่าน และ นำไป พิจารณาความดี ความชอบด้วย	24.0 (73)	43.4 (132)	32.6 (99)	0 (0)	0 (0)	3.91	0.75	เห็น ด้วย มาก	5

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อดูลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามของตัวแปรการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาสพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.69 ถึง 4.00 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.00

รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจุล่งอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ในผลงานของท่านและนำไปพิจารณาความดีความชอบด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 รายชื่อท่านได้รับโอกาสในการประชุมวิชาการ อบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง, ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินความดีความชอบตามผลที่ปรากฏ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.90 ท่านได้รับการพิจารณาค่าจ้างอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์โดยการหมุนเวียนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะ และความสามารถโดยเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และตัวแปรที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่เพียง 3.69 ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งใจไว้ เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับโอกาสทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.79

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.11 – 4.12

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรด้านลักษณะงาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.96	0.64	เห็นด้วยมาก	4
2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.13	0.64	เห็นด้วยมาก	1
3. ด้านความสำคัญของงาน	4.02	0.65	เห็นด้วยมาก	2
4. ด้านความมีอิสระในงาน	3.93	0.66	เห็นด้วยมาก	5
5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4.01	0.66	เห็นด้วยมาก	3
รวม	4.01	0.57	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.65$) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.66$) ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.64$) และด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.66$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อของปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แสดงผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความหลากหลายของทักษะ						3.96	0.64	เห็นด้วยมาก	
1. ท่านนำความสามารถในหลายๆด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	31.3 (95)	42.4 (129)	26.3 (80)	0 (0)	0 (0)	4.05	0.76	เห็นด้วยมาก	6
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับความท้าทาย	28.9 (88)	41.1 (125)	29.9 (91)	0 (0)	0 (0)	3.99	0.77	เห็นด้วยมาก	9
3. การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะความรู้และความชำนาญในหลายๆด้าน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์	32.2 (98)	43.4 (132)	24.3 (74)	0 (0)	0 (0)	4.08	0.75	เห็นด้วยมาก	5
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนเดิมในแต่ละวัน	19.1 (58)	35.2 (107)	45.7 (139)	0 (0)	0 (0)	3.73	0.76	เห็นด้วยมาก	16

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						4.13	0.64	เห็นด้วยมาก	
5. ท่านต้องดูแลงานที่รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ	40.8 (124)	37.5 (114)	21.7 (66)	0 (0)	0 (0)	4.19	0.77	เห็นด้วยมาก	3
6. ท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์	41.4 (126)	39.8 (121)	18.8 (57)	0 (0)	0 (0)	4.23	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด	1
7. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านจัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่น	25.3 (77)	45.4 (138)	29.3 (89)	0 (0)	0 (0)	3.96	0.74	เห็นด้วยมาก	11
8. ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน	35.2 (107)	44.7 (136)	20.1 (61)	0 (0)	0 (0)	4.15	0.73	เห็นด้วยมาก	4
ด้านความสำคัญของงาน						4.02	0.65	เห็นด้วยมาก	
9. งานในความรับผิดชอบของท่านไม่สำเร็จตามกำหนดจะมีผลกระทบกับงานในด้านอื่นๆ	34.9 (106)	32.2 (98)	32.9 (100)	0 (0)	0 (0)	4.02	0.82	เห็นด้วยมาก	7
10. ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม	40.8 (124)	39.8 (121)	19.4 (59)	0 (0)	0 (0)	4.21	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด	2

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร	25.3 (77)	36.2 (110)	38.5 (117)	0 (0)	0 (0)	3.87	0.79	เห็นด้วยมาก	15
12. งานของท่านที่รับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	28.0 (85)	40.1 (122)	31.9 (97)	0 (0)	0 (0)	3.96	0.77	เห็นด้วยมาก	11
ด้านความมีอิสระในงาน						3.93	0.66	เห็นด้วยมาก	
13. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกระบวนการหรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	25.0 (76)	39.5 (120)	35.5 (108)	0 (0)	0 (0)	3.89	0.77	เห็นด้วยมาก	14
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง	26.6 (81)	42.8 (130)	30.6 (93)	0 (0)	0 (0)	3.96	0.76	เห็นด้วยมาก	11
15. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	25.7 (78)	40.8 (124)	33.6 (102)	0 (0)	0 (0)	3.92	0.77	เห็นด้วยมาก	13

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
16. เมื่อการทำงานของท่านเกิดปัญหา ท่านมีอิสระในการจัดการกับปัญหาได้ทันที	24.7 (750)	46.1 (140)	29.3 (89)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.73	เห็นด้วยมาก	12
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ						4.01	0.66	เห็นด้วยมาก	
17. ท่านทราบว่างานที่ทำอยู่มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพในระดับใด	28.3 (86)	45.4 (138)	26.3 (80)	0 (0)	0 (0)	4.02	0.74	เห็นด้วยมาก	7
18. หลังจากทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ว่าท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่	30.3 (92)	44.4 (135)	25.3 (77)	0 (0)	0 (0)	4.05	0.75	เห็นด้วยมาก	6
19. โดยลักษณะงานของท่านสามารถที่จะรู้ได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอบุคคลอื่นบอก	28.3 (86)	40.8 (124)	30.9 (94)	0 (0)	0 (0)	3.97	0.77	เห็นด้วยมาก	10
20. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	31.3 (95)	38.2 (116)	30.6 (93)	0 (0)	0 (0)	4.01	0.79	เห็นด้วยมาก	8

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 20 ข้อคำถาม โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) เพื่อดูลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 20 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.73 ถึง 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 และลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 ซึ่งทั้งสองข้อแปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยที่เหลือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านต้องดูแลงานที่รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะความรู้และความชำนาญในหลายๆด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 รายข้อท่านนำความสามารถในหลายๆด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และหลังจากทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ว่าท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.05 รายข้องานในความรับผิดชอบของท่านไม่สำเร็จตามกำหนด จะมีผลกระทบกับงานในด้านอื่นๆ และท่านทราบว่างานที่ทำอยู่มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพในระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.02 ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 โดยลักษณะงานของท่าน สามารถที่จะรู้ได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอบุคคลอื่นบอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 รายข้องานที่ท่านได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านจัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่น, งานของท่านที่รับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และท่านมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.96 เมื่อการทำงานของท่านเกิดปัญหาท่านมีอิสระในการจัดการกับปัญหาได้ทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกระบวนการ หรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 และตัวแปรที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่เพียง 3.73 ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนเดิมในแต่ละวัน เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยด้านลักษณะงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.82

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.13 – 4.14

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรความผูกพันองค์กร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านจิตใจ	4.22	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ด้านการคงอยู่ในองค์กร	4.22	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.01	0.65	เห็นด้วยมาก	2
รวม	4.15	0.48	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) และด้านการคงอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.52$) แปลผลอยู่ในระดับเดียวกับคือ เห็นด้วยมากที่สุด และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.65$) แปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อของความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แสดงผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านจิตใจ						4.22	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	
1. ท่านเต็มใจที่จะ อุทิศตนทุ่มเท ปฏิบัติงานในองค์กร จนเกษียณ	43.4 (132)	34.9 (106)	21.7 (66)	0 (0)	0 (0)	4.22	0.78	เห็นด้วย มากที่สุด	3
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหา ขององค์กรเหมือน เป็นปัญหาของท่าน ด้วย	38.8 (118)	44.7 (136)	16.4 (50)	0 (0)	0 (0)	4.22	0.71	เห็นด้วย มากที่สุด	3
3. ท่านมีส่วนร่วมใน การพัฒนาและ ขับเคลื่อนองค์กรให้ บรรลุเป้าหมาย	39.1 (119)	40.1 (122)	20.7 (63)	0 (0)	0 (0)	4.18	0.75	เห็นด้วย มาก	5

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรความผูกพันองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการคงอยู่ในองค์กร						4.22	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด	
4. ท่านจะไม่ย้ายไป องค์กรที่เป็นคู่แข่ง กับองค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	45.7 (139)	34.9 (106)	19.4 (59)	0 (0)	0 (0)	4.26	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด	2
5. ท่านรู้สึกว่ องค์กรได้มอบ โอกาสในการ ปฏิบัติงานตามความ ถนัด และ ความสามารถของ ท่าน	43.1 (131)	40.5 (123)	15.8 (48)	0.7 (2)	0 (0)	4.26	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด	2
6. ท่านต้องการ ปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้ต่อไป เพราะ ท่านได้รับ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม	38.2 (116)	44.4 (135)	15.8 (48)	1.6 (5)	0 (0)	4.19	0.76	เห็นด้วยมาก	4
7. ท่านคิดว่าการได้ ปฏิบัติงานในองค์กร เดียวตลอดการ ปฏิบัติงานจะส่งผลให้ บุคคลนั้นสามารถ พัฒนาศักยภาพ และ ความสามารถของตน ได้ดี	45.1 (137)	26.0 (79)	26.3 (80)	2.6 (8)	0 (0)	4.13	0.90	เห็นด้วยมาก	6
8. ท่านจะรู้สึกผิด หากต้องตัดสินใจ ลาออกจากองค์กรที่ ทำงานอยู่นี้ เมื่อท่าน ได้รับข้อเสนอจาก องค์กรอื่นที่ดีกว่า	50 (152)	28.9 (88)	21.1 (64)	0 (0)	0 (0)	4.29	0.79	เห็นด้วยมากที่สุด	1

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรความผูกพันองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านบรรทัดฐาน						4.01	0.65	เห็นด้วยมาก	
9. ท่านรู้สึกไม่ดีถ้าต้องลาออกในขณะที่องค์การประสบกับปัญหา	27.3 (83)	35.9 (109)	35.9 (109)	1.0 (3)	0 (0)	3.89	0.81	เห็นด้วยมาก	9
10. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้	40.1 (122)	34.9 (106)	23.0 (70)	2.0 (6)	0 (0)	4.13	0.83	เห็นด้วยมาก	6
11. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ	30.6 (93)	42.1 (128)	27.3 (83)	0 (0)	0 (0)	4.03	0.76	เห็นด้วยมาก	7
12. ท่านไม่คิดที่จะลาออกเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ	32.9 (100)	33.2 (101)	33.2 (101)	0.7 (2)	0 (0)	3.98	0.83	เห็นด้วยมาก	8

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อคุณลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามของตัวแปรความผูกพันองค์กร พบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.89 ถึง 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยรายข้อต่อไปนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านจะรู้สึกผิดหากต้องตัดสินใจลาออกจากองค์การที่ท่านทำงานอยู่ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 ท่านรู้สึกว่าการได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของท่าน และท่านจะไม่ย้ายไปองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.26 ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตน พยายาม ปฏิบัติงานในองค์การจนเกษียณ และท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.22 นอกจากนั้นรายข้อดังต่อไปนี้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ต่อไป เพราะท่านได้รับค่าตอบแทน

และสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 รายข้อท่านคิดว่า การได้ปฏิบัติงานในองค์การเดียวตลอดการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนได้ดี และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และตัวแปรที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่เพียง 3.98 ได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะลาออกเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยด้านลักษณะงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.90

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบมาตรวจวัดแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย Independent samples t-test (t-test) สำหรับการทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันองค์การของพนักงาน	Independent samples t-test				
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ด้านจิตใจ	ชาย	3.90	0.76	0.57	.571
	หญิง	3.95	0.76		
ด้านการคงอยู่ในองค์การ	ชาย	3.80	0.78	0.80	.426
	หญิง	3.87	0.72		
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	3.89	0.74	1.01	.315
	หญิง	3.98	0.75		
ภาพรวมความผูกพันองค์การของพนักงาน	ชาย	3.86	0.69	0.86	.390
	หญิง	3.93	0.69		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .390 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .571 ด้านการคงอยู่ในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .426 และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ .315 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์การของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.641	3	0.880	2.923	0.034*
	ภายในกลุ่ม	90.371	300	0.301		
	รวม	93.012	303			
ด้านการคงอยู่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.275	3	0.758	2.891	0.036*
	ภายในกลุ่ม	78.678	300	0.262		
	รวม	80.953	303			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.950	3	0.317	0.739	0.530
	ภายในกลุ่ม	128.578	300	0.429		
	รวม	129.528	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.529	3	0.510	2.260	0.082
	ภายในกลุ่ม	67.676	300	0.226		
	รวม	69.205	303			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .082 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่าง เนื่องจาก มีค่า Sig. เท่ากับ .530 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ส่วนด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .034 และด้านการคงอยู่ในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อพบความแตกต่าง จากนั้นทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.17 – 4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท
เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านจิตใจ

อายุ	$\bar{x}$	20 ปี - 30 ปี	31 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.21	4.04	4.25	4.32
20 ปี - 30 ปี	4.21	-	.171 (.077)	-.034 (.691)	-.108 (.208)
31 ปี - 40 ปี	4.04	-	-	-.205 (.033)*	-.279 (.004)*
41 ปี - 50 ปี	4.25	-	-	-	-.074 (.384)
50 ปีขึ้นไป	4.32	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี กับ อายุของพนักงานระหว่าง 41 ปี - 50 ปี

คู่ที่ 2 อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี กับ อายุของพนักงาน 50 ปีขึ้นไป

นอกจากนี้ไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านจิตใจน้อยกว่า อายุของพนักงานระหว่าง 41 ปี - 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.205 และอายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านจิตใจน้อยกว่าอายุของพนักงาน 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.279

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท
เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์การ

อายุ	$\bar{x}$	20 ปี - 30 ปี	31 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.24	4.04	4.23	4.30
20 ปี - 30 ปี	4.24	-	.202 (.025)*	.015 (.854)	-.053 (.504)
31 ปี - 40 ปี	4.04	-	-	-.188 (.037)*	-.255 (.004)*
41 ปี - 50 ปี	4.23	-	-	-	-.068 (.390)
50 ปีขึ้นไป	4.30	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์การ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 อายุของพนักงานระหว่าง 20 ปี - 30 ปี กับ อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี

คู่ที่ 2 อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี กับ อายุของพนักงานระหว่าง 41 ปี - 50 ปี

คู่ที่ 3 อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี กับ อายุของพนักงาน 50 ปีขึ้นไป

นอกนั้นไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุของพนักงานระหว่าง 20 ปี - 30 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์การมากกว่า อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .202 อายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์การน้อยกว่าอายุของพนักงานระหว่าง 41 ปี - 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.188 และอายุของพนักงานระหว่าง 31 ปี - 40 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์การน้อยกว่าอายุของพนักงาน 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.255

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.159	2	0.080	0.258	0.773
	ภายในกลุ่ม	92.853	301	0.308		
	รวม	93.012	303			
ด้านการคงอยู่ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.327	2	0.164	0.611	0.544
	ภายในกลุ่ม	80.626	301	0.268		
	รวม	80.953	303			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.011	0.026	0.974
	ภายในกลุ่ม	129.505	301	0.430		
	รวม	129.528	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.127	0.881
	ภายในกลุ่ม	69.147	301	0.230		
	รวม	69.205	303			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .881 โดยมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .773 ด้านการคงอยู่ในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .544 และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ .974 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันองค์การของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.471	2	0.235	0.766	0.466
	ภายในกลุ่ม	92.541	301	0.307		
	รวม	93.012	303			
ด้านการคงอยู่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.018	0.068	0.934
	ภายในกลุ่ม	80.916	301	0.269		
	รวม	80.953	303			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.422	2	0.211	0.492	0.612
	ภายในกลุ่ม	129.106	301	0.429		
	รวม	129.528	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.516	0.597
	ภายในกลุ่ม	68.969	301	0.229		
	รวม	69.205	303			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .597 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H₀ ปฏิเสธสมมติฐาน H₁ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .466 ด้านการคงอยู่ในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .934 และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ .612 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H₀ ปฏิเสธสมมติฐาน H₁

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันองค์การของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.232	5	0.446	1.465	0.201
	ภายในกลุ่ม	90.781	298	0.305		
	รวม	93.012	303			
ด้านการคงอยู่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.179	5	0.236	0.881	0.494
	ภายในกลุ่ม	79.774	298	0.268		
	รวม	80.953	303			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.041	5	0.408	0.954	0.446
	ภายในกลุ่ม	127.487	298	0.428		
	รวม	129.528	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.912	5	0.182	0.796	0.554
	ภายในกลุ่ม	68.294	298	0.229		
	รวม	69.205	303			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .554 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .201 ด้านการ

คงอยู่ในองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .494 และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ .446 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันองค์การของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.938	4	0.484	1.590	0.177
	ภายในกลุ่ม	91.075	299	0.305		
	รวม	93.012	303			
ด้านการคงอยู่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.613	4	0.153	0.570	0.685
	ภายในกลุ่ม	80.341	299	0.269		
	รวม	80.953	303			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.159	4	1.040	2.480	0.044*
	ภายในกลุ่ม	125.368	299	0.419		
	รวม	129.528	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.713	4	0.428	1.897	0.111
	ภายในกลุ่ม	67.492	299	0.226		
	รวม	69.205	303			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ

.111 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่าง เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ .177 และ .685 ตามลำดับ โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ส่วนด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ .044 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อพบความแตกต่าง จากนั้นทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี – 3 ปี	4 ปี – 6 ปี	7 ปี – 9 ปี	9 ปีขึ้นไป
		3.80	3.89	4.05	4.65	4.05
ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	-	-.093 (.569)	-.250 (.201)	-.855 (.008)*	-.252 (.084)
1 ปี – 3 ปี	3.89	-	-	-.157 (.340)	-.761 (.012)*	-.158 (.112)
4 ปี – 6 ปี	4.05	-	-	-	-.605 (.060)	-.002 (.990)
7 ปี – 9 ปี	4.65	-	-	-	-	.603 (.041)*
9 ปีขึ้นไป	4.05	-	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ประสบการณ์ทำงานของพนักงานต่ำกว่า 1 ปี กับประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 7 ปี – 9 ปี

คู่ที่ 2 ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 1 ปี – 3 ปี กับประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 7 ปี – 9 ปี

คู่ที่ 3 ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 7 ปี – 9 ปี กับประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 9 ปีขึ้นไป

นอกจากนี้ไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานของพนักงานต่ำกว่า 1 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่าประสบการณ์ทำงานของพนักงาน 7 ปี – 9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่าง

เท่ากับ -.855 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 1 ปี – 3 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่าประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน 7 ปี – 9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.761 และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 7 ปี – 9 ปี มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านบรรทัดฐาน มากกว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 9 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .603

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

การเสริมสร้างพลัง ในงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.015	.196		15.468	.000		
1. ด้านการได้รับ อำนาจ (X_1)	.210	.091	.234	2.231	.022*	.289	3.455
2. ด้านการได้รับ โอกาส (X_2)	.079	.083	.097	1.070	.339	.289	3.455
R = .320 $R^2 = .102$ Adjusted $R^2 = .096$ $SE_{EST} = 0.454$ $F = 17.143$ $P = 0.000^*$ Durbin Watson = 2.209							

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ไม่เกิด Multicollinearity) โดยทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมต้องมีค่าน้อยกว่า 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 3.455 ซึ่งน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.289 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.200 เป็นไปตามเกณฑ์ของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2555) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง การเสริมสร้างพลังในงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านการได้รับอำนาจ (X_1) สามารถทำนายความผูกพันองค์การของพนักงานใน

บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 10.2 ($R^2 = .102$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 89.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .454 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .320 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันองค์การของพนักงาน = $3.015 + 0.210 X_1$ และเขียนสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความผูกพันองค์การของพนักงาน} = 0.234 X_1$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ (X_1) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการได้รับอำนาจ (X_1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้อำนาจ มีค่าเท่ากับ 0.234 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

จากนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาในด้านในด้านการได้รับอำนาจซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุน และด้านการได้รับข่าวสาร เพื่อทดสอบว่าด้านใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน (ด้านการได้รับอำนาจ) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

การเสริมสร้างพลังในงาน (ด้านการได้รับอำนาจ)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.055	.195		15.630	.000		
1. ด้านการได้รับทรัพยากร (X_1)	.183	.062	.228	2.929	.004*	.490	2.041
2. ด้านการได้รับการสนับสนุน (X_2)	-.024	.063	-.030	-.383	.702	.473	2.115
3. ด้านการได้รับข่าวสาร (X_3)	.125	.057	.165	2.195	.029*	.522	1.916
R = .334 $R^2 = .111$ Adjusted $R^2 = .103$ $SE_{EST} = 0.453$ $F = 12.538$ $P = 0.000^*$ Durbin Watson = 2.195							

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบแต่ละด้านย่อยในด้านของการได้รับอำนาจ พบว่า ด้านการได้รับทรัพยากร (X_1) และด้านการได้รับข่าวสาร (X_3) สามารถทำนายความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 11.1 ($R^2 = .111$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 88.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .453 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .334 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันองค์การของพนักงาน = $3.055 + 0.183 X_1 + 0.125 X_3$ และเขียนสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความผูกพันองค์การของพนักงาน} = 0.228 X_1 + 0.165 X_3$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 2 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการได้รับทรัพยากร (X_1) และด้านการได้รับข่าวสาร (X_3) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการได้รับทรัพยากร (X_1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าเท่ากับ 0.228 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ เรื่องของการได้รับทรัพยากร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.228 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านการได้รับข่าวสาร (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับข่าวสาร มีค่าเท่ากับ 0.165 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ เรื่องของการได้รับข่าวสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.165 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้อำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยในด้านของการได้รับอำนาจ พบว่า ด้านการได้รับทรัพยากร และด้านการได้รับข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน (ด้านการได้รับโอกาส) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

การเสริมสร้างพลัง ในงาน (ด้านโอกาส)	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.180	.175		18.133	.000		
1. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน (X ₁)	.234	.074	.301	3.176	.002*	.330	3.027
2. ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (X ₂)	-.069	.065	-.095	-1.067	.287	.372	2.688
3. ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชย (X ₃)	.085	.070	.114	1.222	.223	.522	2.931
R = .327 R ² = .107 Adjusted R ² = .098 SE _{EST} = 0.454 F = 11.974 P = 0.000*							
Durbin Watson = 2.269							

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบแต่ละด้านย่อยในด้านของการได้รับโอกาส พบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน (X₁) สามารถทำนายความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 10.7 (R² = .107) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 89.3 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .454 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .327 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน = 3.180 + 0.234 X₁ และเขียนสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความผูกพันองค์กรของพนักงาน} = 0.301 X_1$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส ประกอบด้วย 1 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน (X₁) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน (X_1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่าเท่ากับ 0.301 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส เรื่องของความก้าวหน้าในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.301 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส ในภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านย่อยในด้านของการได้รับโอกาสนั้น พบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.550	.174		14.676	.000		
1. ด้านความ หลากหลายของ ทักษะ (X_1)	.043	.066	.057	.644	.520	.326	3.066
2. ด้านความเป็น เอกลักษณะของงาน (X_2)	.122	.075	.163	1.624	.105	.254	3.935
3. ด้านความสำคัญ ของงาน (X_3)	.175	.058	.237	3.000	.003*	.410	2.439
4. ด้านความมี อิสระในงาน (X_4)	-.019	.059	-.026	-.317	.751	.393	2.544
5. ด้านการได้รับ ข้อมูลย้อนกลับ (X_5)	.075	.067	.103	1.109	.268	.298	3.350
R = .485 $R^2 = .235$ Adjusted $R^2 = .223$ $SE_{EST} = 0.421$ $F = 18.348$ $P = 0.000^*$ Durbin Watson = 2.269							

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความสำคัญของงาน (X_3) สามารถทำนายความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 23.5 ($R^2 = .235$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 76.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .421 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .485 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันองค์การของพนักงาน = $2.550 + 0.175 X_3$ และเขียนสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความผูกพันองค์การของพนักงาน} = 0.237X_3$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำคัญของงาน (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเท่ากับ 0.237 แสดงให้เห็นว่า ถ้าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น 0.237 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	T – test	-
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	One – way ANOVA	-
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	One – way ANOVA	-
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	One – way ANOVA	-
1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	One – way ANOVA	-
1.6 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพ	One – way ANOVA	-

✓ คือ ยอมรับสมมติฐาน

- คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อการดำรงชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	β	มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
1. การเสริมสร้างพลังในงาน		
1.1 ด้านการได้รับอำนาจ	.225	✓
1.2 ด้านการได้รับโอกาส	.108	-
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน		
2.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ	.057	-
2.2 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	.163	-
2.3 ด้านความสำคัญของงาน	.237	✓
2.4 ด้านความมีอิสระในงาน	-.026	-
2.5 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	.103	-

✓ คือ ยอมรับสมมติฐาน

- คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับ
อำนาจ และ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน
บริษัท เอ็นเอสเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันองค์การของพนักงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 304 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่การทดสอบสถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และ กรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ one – way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ซึ่งสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลจากการวิเคราะห์ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนมากเป็นเพศหญิง (56.58%) และที่เหลือเป็นเพศชาย (43.42%) เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (27.96%) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสด (49.34%) โดยระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างนั้นส่วนมากอยู่ระดับปริญญาตรี (52.30%) ซึ่งส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (28.95%) และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป (66.12%) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน

ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังในงานพบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายชื่อของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.69 ถึง 4.13 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.80

เมื่อพิจารณารายชื่อของการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาสพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.69 ถึง 4.00 ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ จากหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาสทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.79

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.65$) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.66$) ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.64$) และด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.66$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายชื่อของปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 20 ข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.73 ถึง 4.23 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยด้านลักษณะงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.82

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.55$) และด้านการคงอยู่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.52$) แปลผลอยู่ในระดับเดียวกับคือ เห็นด้วยมากที่สุด และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.65$) แปลผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อของความผูกพันองค์กรพบว่า ตัวแปรที่ใช้วัดทั้ง 12 ข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.89 ถึง 4.29 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านจะรู้สึกผิดหากต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ท่านอยู่ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งหมดของปัจจัยด้านลักษณะงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.90

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์การ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านจิตใจ พบว่า มีความแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ในองค์การ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ด้านการได้รับโอกาส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทเอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลการเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานโดยรวมพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการใส่ใจและได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี อีกทั้งยังได้รับการยอมรับในความสามารถของตน จากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานเอง ส่งผลให้พนักงานในบริษัทมีขวัญและกำลังใจในการคงอยู่ในองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ของตนออกมาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อของระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน พบว่า พนักงานในบริษัทมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานทุกข้อในระดับที่เห็นด้วยมาก ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบที่ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นอย่างดีนั้น จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการที่พนักงานในองค์กรได้รับการยอมรับในความสามารถของตน จากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานเหล่านี้รู้สึกถึงความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ Kanter (1977) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารได้ให้การช่วยเหลือหรืออยู่เบื้องหลัง คอยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความสะดวก คล่องตัวในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างคุณภาพ และให้การยอมรับในผลงาน ยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือผลตอบแทน อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สร้างความผูกพัน ความรู้สึกถึงการมีคุณค่า และการคงอยู่ในองค์กร ตลอดจนส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับการรับรู้ถึงปัจจัยลักษณะงานของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานในบริษัทว่าลักษณะงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างและสำคัญต่องานของส่วนรวม ซึ่งพนักงานทุกคนล้วนต้องรู้จักกระบวนการทำงานของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล ในการรับผิดชอบหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีและไม่สร้างผลกระทบต่องานหรือกระบวนการอื่นๆ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ ทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงาน คือ ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น จนทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความท้าทายหรือสำคัญมากขึ้น จะทำให้พนักงานนั้นเห็นว่าการมีความสำคัญต่อตน ซึ่งความสำคัญของงานเป็นส่วนสำคัญในการให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จในงานที่ทำและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยความผูกพันองค์กรด้านจิตใจและการคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้อย่างอิงจากผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานอยู่ในระดับมาก และระดับการรับรู้ปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากขึ้นกัน ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด จึงทำให้พนักงานในบริษัทมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรในระดับสูง หากพนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รู้จักลักษณะงาน กระบวนการหรือวิธีการทำงานของตนเอง ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยอาศัยความรู้ความชำนาญของตนเข้ามาปรับใช้อย่างเหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านจิตใจ คือ ลักษณะของงานที่มีความท้าทายต่อทักษะของผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ถึงจะประสบความสำเร็จ มีผู้บังคับบัญชาคอยรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป 2) ปัจจัยด้านการคงอยู่ในองค์กร คือ การร่วมลงทุนกับองค์กร ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และเงินทุน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีการเลือกทางเลือกในการหางานใหม่ได้ค่อนข้างยาก 3) ปัจจัยด้านบรรทัดฐาน คือ บุคคลที่คิดว่าตนมีความผูกพันต่อองค์กร จึงอยากตอบแทนที่ได้รับโอกาส มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร

5.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศเป็นเพียงตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการเป็นพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละคนไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงจะมีสถานภาพโสดหรือสมรส มีระดับการศึกษา มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทุกคนล้วนรับรู้และเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดี ต่างเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย พันธกิจ และนโยบายของ

องค์การในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันขององค์การมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นเหตุให้พนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยภัทร สีใส (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทเป็นห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ จึงต้องทำความเข้าใจกับพนักงานในองค์กรให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน เรื่องความเป็นอยู่การเติบโตหน้าที่ในการงาน เป็นต้น

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากขึ้น ก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ ประสบการณ์การทำงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน จึงเกิดความแตกต่างด้านความคิด ความซื่อสัตย์ ความต้องการคงอยู่ ความตั้งใจทำงานด้วยความรักไม่คิดจะลาออก ของคนแต่ละช่วงวัยจึงต่างกัน ส่งผลไปยังความผูกพันองค์การของแต่ละบุคคลที่ต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยชญา นุชวิศศักดิ์ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การองค์การที่แตกต่างกัน ในด้านของความเต็มอกเต็มใจที่จะพยายามเพื่อองค์กร ด้วยแรงปรารถนา ด้วยความเชื่อมั่น รวมถึงการยอมรับค่านิยมขององค์การที่ต่างกันในแต่ละบุคคล

5.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการผลการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

1) การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่าบริษัทเป็นองค์การที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ระดับต้นๆของโลก จึงมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า (VOICE OF NHK, 2013) ซึ่งพนักงานจะได้รับการช่วยเหลือทั้งในเรื่องของทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เวลา เงิน และผลตอบแทนอื่นๆ ตามนโยบายของทางบริษัทที่ยกระดับศักยภาพด้านนวัตกรรม(รวดเร็วและมุ่งมั่น) พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันทั้งด้านราคาและคุณภาพ เพื่อการคงอยู่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ในด้านของการได้รับการสนับสนุนทางบริษัทก็มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และติงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (VOICE OF NHK, 2013) ซึ่งผู้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูลข่าวสาร ความรู้เทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้พนักงานในบริษัทกล้าที่จะคิดตัดสินใจ และปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความรัก มุ่งมั่น และผูกพันต่อ

องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยชินทรา และคณะ (2562) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ และอิสระในการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ด้วยตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีความทุ่มเท มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน

2) การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่าการที่พนักงานในบริษัทมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ไม่ได้หมายความว่าความผูกพันองค์กรจะเพิ่มขึ้นตาม โดยเฉพาะในปัจจุบันมีเด็กจบใหม่ ที่หางานทำจำนวนมาก ต้องการค้นหาสิ่งที่ตนเองชอบ ชอบความท้าทาย ที่ได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ จึงพร้อมที่จะเปิดโอกาสให้ตนเองนั้นได้เปลี่ยนงานใหม่ ได้เจอสังคมสิ่งแวดล้อมใหม่ๆอยู่เสมอ ถ้าย้ายออกไปแล้วได้ก้าวหน้าในอาชีพที่มากกว่าเดิม อีกทั้งพนักงานในบริษัทมีการรับรู้ได้ถึงสิ่งที่บริษัทมอบให้ในเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถ หรือเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นยังไม่มากพอ ดังนั้นจึงส่งผลให้การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับโอกาส ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับบลิตา จันทรงาม (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยเฉพาะพนักงานส่วนใหญ่ตอนนี้เป็นกลุ่มเจนเออร์เรชั่น วาย ต้องการการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น จึงเกิดความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพเกิดขึ้นได้เสมอหากทำให้ได้ก้าวหน้ามากกว่าเดิม แต่ไม่สอดคล้อง

5.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่า การทำงานในบริษัทเป็นการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลอาจเป็นหน้าที่เดิม ๆ อยู่กับขั้นตอนหรือกระบวนการเดิมของตนเอง จึงไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ ไม่ได้ลองใช้ทักษะที่หลากหลายในการเผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ จึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี ม่วงบางงาม (2562) ที่ได้กล่าวว่า พนักงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ ส่งผลให้พนักงานเกิดความท้าทายในการทำงานนั้นให้สำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา จึงทำให้ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับสูงมาก

2) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานรับผิดชอบขั้นตอนการผลิตของตนเอง ไม่ทราบถึงกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด ทำให้พนักงาน

ไม่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ได้เห็นถึงความท้าทาย ความสำคัญของงานที่ตนเองทำอยู่ ปฏิบัติงานเพียงแค่ว่าตามคำสั่งให้เสร็จเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้ระบุว่า ความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ การได้ทำงานที่เป็นชิ้นเป็นอัน ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนเสร็จสิ้น การทำงานจนเสร็จสิ้นจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานนั้นมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในสายงานการผลิตนั้นมักพบว่าพนักงานจะทำงานเพียงบางส่วนของงาน

3) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานในบริษัทเล็งเห็นว่างานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อส่วนรวมและภาพลักษณ์ขององค์กร เนื่องจากบริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งชิ้นส่วนแต่ละชิ้นมีความสำคัญมากต่อการนำไปประกอบเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรกล ยานยนต์ต่าง ๆ หากผลิตชิ้นส่วนแล้วเกิดข้อผิดพลาด อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการขึ้นถัดไปได้และหากชิ้นส่วนที่ผิดพลาดเหล่านั้น ถูกส่งถึงมือลูกค้าอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก อาจมีการส่งคืนหรือเสียค่าปรับต่าง ๆ ทำให้องค์กรสูญเสียรายได้และมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานเห็นความสำคัญของงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายและเมื่อปฏิบัติงานเหล่านั้นสำเร็จ ผลลัพธ์ออกมาเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสรณ์ และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จึงควรสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน ให้รู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยสร้างการรับรู้คุณค่าของงาน ด้วยการชี้แจงรายละเอียดทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการว่างานนั้นมีความสำคัญและควรจัดให้พนักงานทุกคนได้ทำงานที่มีความสำคัญที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้แห่งความสำเร็จ ตลอดจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนิยม สีสวรรณ (2544) กล่าวว่า งานที่มีความสำคัญจะส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจนั้นมีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อเป้าหมายของพนักงานและองค์กรสอดคล้องกัน

4) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานในชั้นปฏิบัติการไม่สามารถเสนอแนวความคิด หรือสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากต้องทำตามคำสั่งซื้อ ที่ผ่านการพิจารณาและประเมินความเหมาะสมของการผลิตชิ้นส่วนในล็อตนั้นๆมาเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในแต่ละวันต้องปฏิบัติตามตารางงานหรือคำสั่งเท่านั้น เพราะทุกครั้งที่มีการกระบวนการผลิตล้วนเป็นต้นทุนและค่าใช้จ่ายของบริษัททั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ มณีสิงห์ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากพนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานได้

5) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับของผลงานที่ปฏิบัติว่าลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากน้อย

เพียงใด จึงไม่มีข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้ระบุว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ทราบได้ว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร สิ่งเหล่านั้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

องค์การสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาประยุกต์ใช้ประกอบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารภายในองค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ตลอดจนส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.3.1 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์การที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเก่าหรือใหม่ ควรมอบหมายได้ให้ลองทำงานที่มีความสำคัญมีความหมาย หรือเปิดโอกาสให้ได้ออกมาคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

5.3.2 จากผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบริษัท ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังในงานด้านการได้รับอำนาจให้เหมาะสม เช่น การให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่พนักงาน อาทิเช่น คำชื่นชมหรือคำขอบคุณ ที่ปฏิบัติงานออกมาได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรกล เงิน หรือการให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์การ จัดให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกันแสดงความคิดเห็น สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันวิเคราะห์ข้อผิดพลาด เพื่อนำไปร่วมกันหาทางปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

5.3.3 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบริษัท ดังนั้น ควรจัดให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นในส่วนที่สำคัญ เพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงความสำคัญของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้พนักงานได้เห็นผลลัพธ์ความสำเร็จของงาน อีกทั้งองค์การควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญหลาย ๆ ด้านประกอบกันและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบมากขึ้น เพื่อดึงความสามารถและทักษะของพนักงานออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อช่วยกันพัฒนางานและองค์การให้ดีขึ้น และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในเชิงบวก

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

5.4.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้ผลการศึกษาสะท้อนเพียงช่วงเวลาการศึกษาเท่านั้น การศึกษาในระยะยาวควรมีการศึกษาในอนาคตเพื่อตรวจสอบให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ หรือการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ อาจจะยังไม่ครอบคลุมหน่วยงานอื่นๆ อีกทั้งเป็นเพียงบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ดังนั้นควรเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งหมด เพื่อให้ได้ใช้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.4.3 การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในอุตสาหกรรมอื่นจำเป็นต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมขององค์กร ก่อนการนำผลการวิจัยมาใช้ในการตัดสินใจ การศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยใช้โมเดลเดิมเพื่อตรวจสอบปัจจัยเหล่านี้ว่ายังสามารถอธิบายถึงผลความผูกพันได้หรือไม่



บรรณานุกรม

- กชพร เพ็ญผ่อง. (2560). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการควบคุมตนเองของผู้เสพ
ติดยาเสพติด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กมลรัตน์ จุฑามณีพงษ์. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความผูกพันในงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรภายในหน่วยงานสำนักกระบวนกรกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2555). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนม์ภิษา นาคโร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับ
หัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่ง
หนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชวลีกาญจน์ กัลป์ยาพิเชษฐ์. (2560). บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิง
จิตวิทยา เชาว์อารมณ์ และความผูกพันในงานโดยมีเชาว์อารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ:
ศึกษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดวงดาว ชัยตันเทือก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก
ความผูกพันกับองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
โรงงานผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึง
พอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร.
(งานวิจัยส่วนบุคคล, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีราภรณ์ แสนเยี่ย. (2562). การประยุกต์ใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ดูแลผู้สูงอายุใน
เขตชุมชนบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิยม สีสวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและ
พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัย แนวทางการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ:โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสยาม).
- ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร. (2563). ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อ
องค์กรกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง
องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ภาวิณี นาดตระกูล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทด้าน
- โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง
องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- หทัยภัทร สีใส. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของ
พนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- มณฑา เกษตรศิลป์ชัย. (2551). การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเม็ดเงิน
แห่งหนึ่ง. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชณุ เรืองโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รพีพรรณ สมจิตรนีก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประภัตรพร ชานาญเวช และคณะ. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทางานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการการจัดการวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 2(1), 18-34.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด. (2013). Voice of NHK. สืบค้นจาก <https://www.nhkspg.co.th/th/media/index.php?select=1>
- วรุณ สอนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชยานุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรค. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ).
- วิไลวรรณ มณีสิงห์. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วริศรา วีระสัมพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านจิตใต้สำนึกกับการทำงานเชิงรุกของบุคลากรห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัลยา โชติการณ. (2561). การรับรู้คุณค่าในตนความเพียรและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สรร สมบูรณ์ธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานและความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสนามจันทร์จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อัคริโก .(2565). เปิดผลสำรวจความต้องการของพนักงานทั่วโลก.สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1117495>
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academ*,4(1),32-46.
- อนิรุทธ์ ตลสุข. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า. (2548). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการสถาบันโรคทรวงอก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupation Psychology*, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Becker, S. H. (1960). Note on the concept of commitment. *The american journal of sociology*, 66,32-42.
- Conger, Jay A., and Rabindra N. Kanungo. The empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3),471-82.

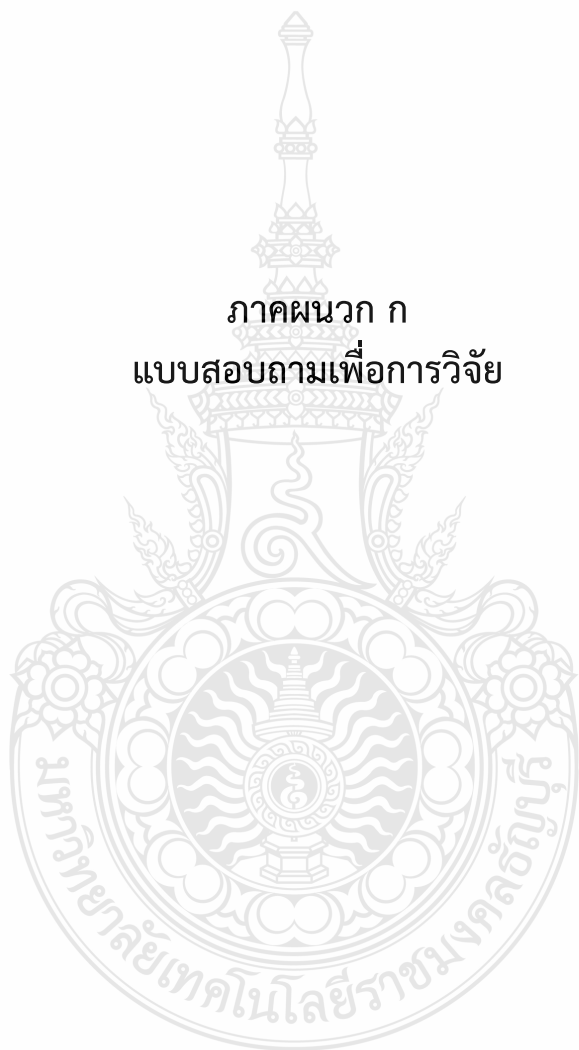
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gibson, C.H. (1993). **A study of empowerment in mother of chronically ill children.**
Boston: Boston College
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). **Behavior in organizations** (7th ed.). Englewood cliffs,
NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Hawks, J. H. (1992). Empowerment in nursing education: Concept analysis & application
to philosophy, learning & instruction. **Journal of Advance Nursing**, 17(5), 609-
617.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). **Work Redesign.** Massachusetts: Addison Wesley.
- Kanter, R. M. (1977). **Men and Woman of The Corporation.** New York: Basic books, Inc.
- Kanter, R. M. (1997). **Frontiers of management.** New York: Harvard Business
Review.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of
job involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49(1), 24-33.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing
Administration**, 33(12), 652-655.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. **Human Relations**,
41(6), 467 – 482
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). **Employee-Organization Linkages: The
psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** New York:
Academic Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1983). **Employee Commitment to Organizations.**
Motivation and Work Behavior.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace : Dimensions,
Measurement, and Validation. **Academy of Management Journal**, 36(5), 1442-
1465.
- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment; an
“Interpretive” Model of intrinsic task motivation. **Academy of Management
Review**, 15(4), 666-681.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and
Row.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations.
American Journal of Community Psychology, 23(5), 581-599.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 ปี - 30 ปี

☐ 31 ปี - 40 ปี

☐ 41 ปี - 50 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท

☐ 20,001 - 30,000 บาท

☐ 30,001 - 40,000 บาท

☐ 40,001 - 50,000 บาท

☐ 50,001 - 60,000 บาท

☐ มากกว่า 60,000 บาท

6. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 ปี - 3 ปี

☐ 4 ปี - 6 ปี

☐ 7 ปี - 9 ปี

☐ 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

(5) = มากที่สุด (4) = มาก (3) = ปานกลาง (2) = น้อย (1) = น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน				
	5	4	3	2	1
โครงสร้างด้านอำนาจ					
ด้านการได้รับทรัพยากร					
1. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาร่วมปฏิบัติงาน					
2. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอ จึงไม่ทำให้รู้สึกว่างงานในหน้าที่ของท่านมากเกินไป					
3. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
4. เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีการรักษา และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการได้รับการสนับสนุน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร					
6. ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่านอยู่เสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ					
8. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร					
9. บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย					
10. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้					
11. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้หลากหลายช่องทาง					

โครงสร้างด้านโอกาส					
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา					
14. ท่านได้รับการพิจารณาค่าจ้างอย่างเหมาะสม					
15. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานสำคัญ					
16. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งใจไว้					
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ					
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาทักษะ และความสามารถโดยเปิดโอกาสให้ท่านสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
18. ท่านได้รับโอกาสในการประชุมวิชาการ อบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง					
19. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์โดยการหมุนเวียนงาน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงาน					
ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัล					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินความดีความชอบตามผลที่ปรากฏ					
22. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ					
24. ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ในผลงานของท่านและนำไปพิจารณาความดีความชอบด้วย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

(5) = มากที่สุด (4) = มาก (3) = ปานกลาง (2) = น้อย (1) = น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับปัจจัยด้าน ลักษณะงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของทักษะ					
25. ท่านนำความสามารถในหลายๆด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
26. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย					
27. การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะความรู้และความชำนาญในหลายๆด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์					
28. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนเดิมในแต่ละวัน					
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน					
29. ท่านต้องดูแลงานที่รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ					
30. ท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์					
31. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านจัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่น					
32. ท่านสามารถอธิบายกระบวนการทำงานได้อย่างครบถ้วน					
ด้านความสำคัญของงาน					
33. งานในความรับผิดชอบของท่านไม่สำเร็จตามกำหนด จะมีผลกระทบกับงานในด้านอื่นๆ					
34. ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม					
35. งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลภายนอกองค์กร					
36. งานของท่านที่รับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร					
ด้านความมีอิสระในงาน					
37. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกระบวนการ หรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
38. ท่านมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองเต็มที่					
39. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
40. เมื่อการทำงานของงานเกิดปัญหาท่านมีอิสระในการจัดการกับปัญหาได้ทันที					

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ					
41. ท่านทราบว่างานที่ทำอยู่มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพในระดับใด					
42. หลังจากทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ว่าท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่					
43. โดยลักษณะงานของท่าน สามารถที่จะรู้ได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอบุคคลอื่นบอก					
44. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังนี้

(5) = มากที่สุด (4) = มาก (3) = ปานกลาง (2) = น้อย (1) = น้อยที่สุด

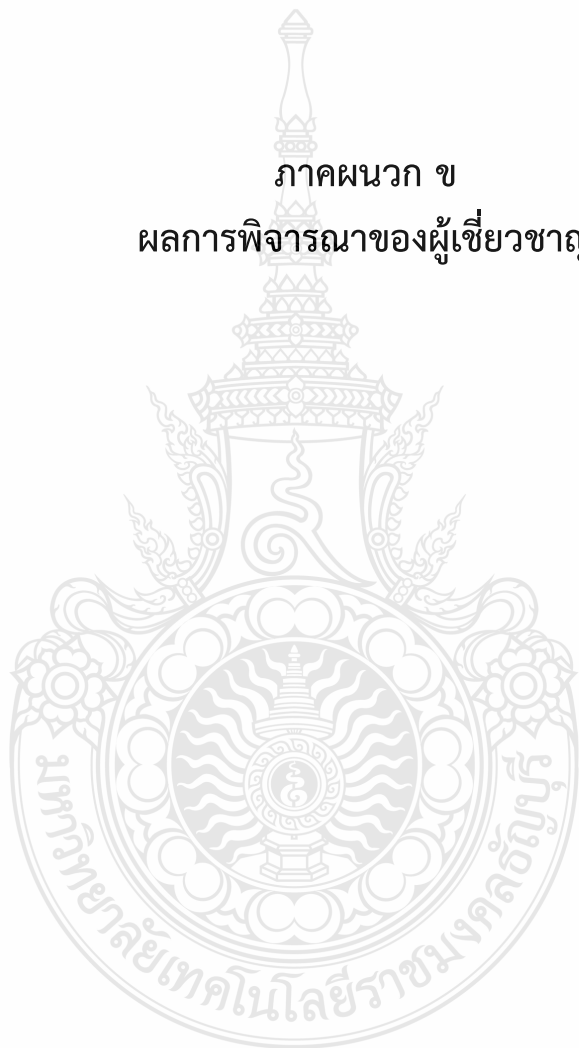
ข้อคำถาม	ระดับความผูกพันในงาน				
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
45. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนทุ่มเท ปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณ					
46. ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย					
47. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย					
48. ท่านจะไม่ย้ายไปองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร					
49. ท่านรู้สึกว่องค์กรได้มอบโอกาสในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของท่าน					
50. ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม					
51. ท่านคิดว่การได้ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวตลอดการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนได้ดี					
52. ท่านจะรู้สึกผิดหากต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่นี้ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
53. ท่านรู้สึกไม่ดีถ้าต้องลาออกในขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา					
54. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
55. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กร					
56. ท่านไม่คิดที่จะลาออกเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ
ของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใดในกรณีที่ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนิยามและข้อคำถาม แต่ละข้อโปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องเสนอแนะโดยตรงแก่ผู้วิจัย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางสรุปผลค่านวนค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร. อนุภาส เกาต์แทน

2. ผศ.ดร. นฤมล จิตรเอื้อ

3. ผศ.ดร. ภัทธรังค์ จัตูรัส

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 6 ข้อ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
2	อายุ ☐ 1. 20-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ปรับแก้เป็น 50 ปีขึ้นไป 3.
3	สถานภาพ ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน ☐ 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
4	ระดับการศึกษา ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	1. พนักงานที่ทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ไม่มีต่ำกว่าปริญญาตรีใช้ไหมคะ เพราะดูจากรายได้ต่อเดือนมีไม่เกิน 15,000 บาท ด้วย ซึ่งอาจจะเป็นได้ว่าเจอกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือไม่ ผู้วิจัยทบทวนดูนะคะ 2. พนักงานในบริษัทไม่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี เลยใช้ไหม ? 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
5.	รายได้ต่อเดือน ☐ 1. ต่ำกว่า 20,000บาท ☐ 2. 20,001 - 30,000 บาท ☐ 3. 30,001 - 40,000 บาท ☐ 4. 40,001 - 50,000 บาท ☐ 5. 50,001 - 60,000 บาท ☐ 6. มากกว่า 60,000 บาท	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ต่ำกว่า 15,000 บาท 3. สเกลแต่ละระดับไม่เท่ากัน
6.	ประสบการณ์ทำงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2. 1 ปี - 3 ปี ☐ 3. 4 ปี - 6 ปี ☐ 4. 7 ปี - 9 ปี ☐ 5. 9 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ปรับแก้เป็น 9 ปีขึ้นไป 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างพลังในงานด้านอำนาจ	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวมผล	แปลผล	
การได้รับทรัพยากร							
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การ ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาร่วมปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	1. ข้อที่ 1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อันนี้เห็นว่าไม่เกี่ยวกับการได้รับทรัพยากร 2. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเลือกบุคคลมาร่วมปฏิบัติงาน
2.	บุคลากรในองค์การมีเพียงพอ จึงไม่ทำให้รู้สึกทำงานในหน้าที่ของท่านมากเกินไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
3.	องค์การของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. องค์การของท่านมีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
4.	เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน มีการรักษา และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในงาน ทั้งหมด 24 ข้อ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านอำนาจ	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
การได้รับการสนับสนุน							
5.	ผู้บังคับบัญชาให้ท่านร่วม แสดงความคิดเห็นต่อ แนวทางในการปฏิบัติงานใน องค์การ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
6.	ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน แก่ท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ผู้ร่วมปฏิบัติงานให้ การช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานแก่ท่านอยู่ เสมอ 3.
7.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่ ท่านเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ผู้บังคับบัญชาให้ คำปรึกษาแนะนำใน การปฏิบัติงานแก่ท่าน เสมอ 3.
8.	ท่านได้รับการส่งเสริมจาก ผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ แก้ปัญหาขณะปฏิบัติงานที่ ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านอำนาจ	ท่าน ที่ 1	ท่านที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
การได้รับข้อมูลข่าวสาร							
9.	บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ภายในองค์การอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. บุคลากรรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ภายในองค์การอย่าง เปิดเผย 3.
10.	องค์การของท่านมีแหล่ง ความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. องค์การของท่าน มีแหล่งความรู้ทาง วิชาการที่ทันสมัย เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปใช้ 3.
11.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
12.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารใน องค์การได้หลากหลายช่องทาง	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	1. ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารในองค์การ ได้หลากหลาย ช่องทาง 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านโอกาส	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน							
13.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
14.	ท่านได้รับการพิจารณา ค่าจ้างอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
15.	ท่านได้รับมอบหมายให้ ทำงานหรือรับผิดชอบใน งานสำคัญ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
16.	ผู้บังคับบัญชามีส่วน สนับสนุนให้ท่านมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน ท่านได้รับการเลื่อน ตำแหน่งที่ตั้งใจไว้	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	1. 2. คำถามข้อที่ 1 กับข้อ 4 มีความหมาย เหมือนกัน 3.
การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ							
17.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านพัฒนาทักษะ และ ความสามารถโดยเปิด โอกาสให้ท่านสามารถ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	1.ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านพัฒนา ทักษะ และ ความสามารถโดยเปิด โอกาสให้ท่านสามารถ ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านโอกาส	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ							
18.	ท่านได้รับโอกาสในการ ประชุมวิชาการ อบรม หรือสัมมนา เพื่อพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
19.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสให้ ท่านได้พัฒนาความรู้และ ประสบการณ์โดยการ หมุนเวียนงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ โอกาสในการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาทักษะต่างๆในการ ทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัล							
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ประเมินความดีความชอบ ตามผลที่ปรากฏ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
22.	ท่านได้รับการยอมรับใน ความสามารถ จากหัวหน้า งานและผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน กล่าวชมเชย เมื่อท่าน สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ตรวจดูคำสะกดผิดใน ข้อคำถาม 3. มีคำสะกดผิด
24.	ผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ใน ผลงานของท่านและนำไป พิจารณาความดีความชอบ ด้วย	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	1. 2. 3.

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ทั้งหมด 20 ข้อ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
ด้านความหลากหลายของทักษะ							
1.	ท่านนำความสามารถในหลายๆด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ท่านนำความสามารถที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3.
2.	ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับความหมายมีความท้าทาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับความหมายมีความท้าทาย 3.
3.	การปฏิบัติงานของท่านต้องใช้ทักษะความรู้และความชำนาญในหลายๆด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
4.	งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนเดิมในแต่ละวัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน							
5.	ท่านต้องดูแลงานที่รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
6.	ท่านสามารถเห็นทุกวิธีการของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน							
7.	งานของท่านให้โอกาส ท่านทำงานตั้งแต่เริ่ม ดำเนินงานจนสำเร็จ งานที่ท่านได้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านจัดสรร เวลาได้อย่างยืดหยุ่น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง	1. 2.คำถามข้อที่ 1 กับ ข้อ ที่ 3 ความหมาย เหมือนกัน 3.
8.	ท่านสามารถอธิบาย กระบวนการทำงานได้ อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
ด้านความสำคัญของงาน							
9.	งานในความรับผิดชอบ ของท่านไม่สำเร็จตาม กำหนด จะมีผลกระทบ กับงานในด้านอื่นๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. ข้อที่ 1 ควรเรียบ เรียงประโยคใหม่ 2. 3.
10.	ลักษณะงานของท่านมี ความสำคัญต่องานของ ส่วนรวม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
11.	งานของท่านมีผลกระทบ ต่อบุคคลภายนอก องค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
12.	งานของท่านที่รับผิดชอบ เป็นส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง	1. อ่านแล้วไม่เข้าใจ สรุปคือ งานเล็กแต่ สำคัญมาก? งานเล็กวัด จาก? สรุปไปเลยว่างาน ของท่านที่รับผิดชอบ เป็นส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
ด้านความมีอิสระในงาน							
13.	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านกำหนดกระบวนการ หรือวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
14.	ท่านมีอิสระในการคิดตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
15.	ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
16.	เมื่อการทำงานของท่านเกิดปัญหาท่านมีอิสระในการจัดการกับปัญหาได้ทันที	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ							
17.	ท่านทราบว่างานที่ท่านทำอยู่มีคุณภาพหรือไม่ มีคุณภาพในระดับใด	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	1. 2. 3.
18.	หลังจากทำงานเสร็จท่านสามารถบอกได้ว่าท่านทำงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	1. 2. 3.
19.	โดยลักษณะงานของท่านสามารถที่จะรู้ได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอบุคคลอื่นบอก	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง	1. 2. 3.

20.	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.การได้รับข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) คือ เป็นการที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นอย่างไรจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองต่อไป แต่ข้อคำถามที่ 1-3 เหมือนใช้ตัวเองประเมินตนเอง
-----	---	----	----	----	---	----------	---

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมด 12 ข้อ

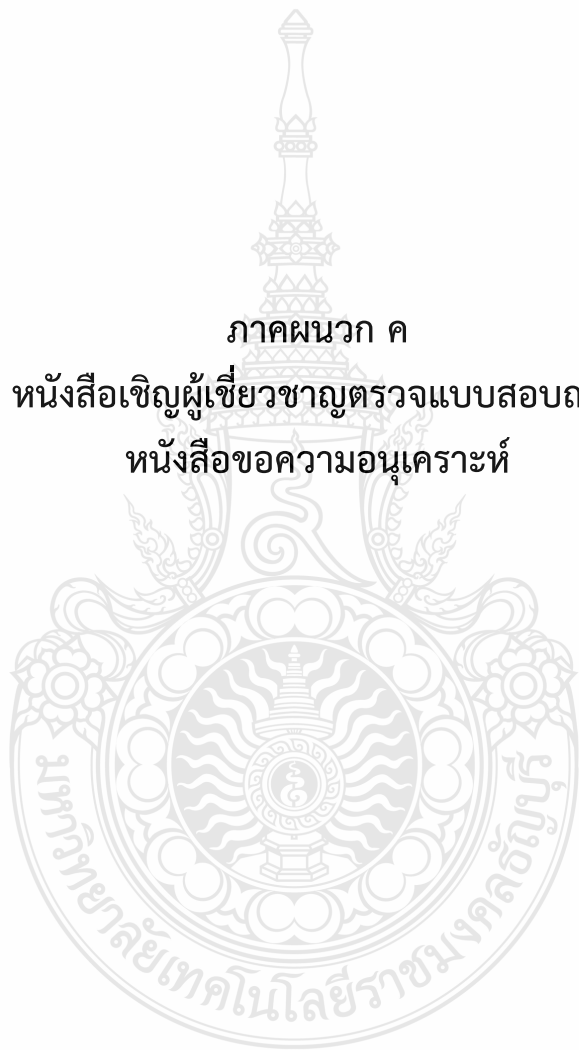
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ความผูกพันต่อองค์กร	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวมผล	แปลผล	
ความผูกพันด้านจิตใจ							
1.	ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตนทุ่มเท ปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
2.	ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเหมือนเป็นปัญหาของท่านด้วย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
4.	ท่านจะไม่ย้ายไปองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ความผูกพันต่อองค์กร	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวมผล	แปลผล	
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร							
5.	ท่านรู้สึกว่างค์การได้มอบโอกาสในการปฏิบัติงานตามความถนัด และความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
6.	ท่านต้องการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เพราะท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
7.	ท่านคิดว่าการได้ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวตลอดการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนได้ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
8.	ท่านจะรู้สึกผิดหวังต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่นี้ เมื่อท่านได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							
9.	ท่านรู้สึกไม่ดีถ้าต้องลาออกในขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
10.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
	ความผูกพันต่อ องค์กร	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม ผล	แปลผล	
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							
11.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมใน การบริหารงานใน องค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3.
12.	ท่านไม่คิดที่จะลาออก เนื่องจากรู้สึกผูกพันกับ เพื่อนร่วมงานใน องค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง	1. 2. 3. คำถามทั้งหมดทุก ส่วนรวมกัน เยอะมาก เกินไป คนตอบอาจจะ เบื่อได้



ภาคผนวก ค
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ มว ๖ ๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนกร เฉยพ่วง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

จตุพร เฉยพ่วง

(อาจารย์อดิสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนกร เฉยพ่วง

โทร. ๐๘๑ ๕๔๑ ๖๔๓๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ม.ร.๑



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐภัส เคาท์เทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนกร เฉยพ่วง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร จงศิริ

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนกร เฉยพ่วง

โทร. ๐๘๑ ๕๕๑ ๖๔๓๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ม/ค/ช



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐรงค์ จตุรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธนกร เฉยพ่วง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร เฉยพ่วง

(อาจารย์อติสร เฉยพ่วง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนกร เฉยพ่วง

โทร. ๐๘๑ ๕๙๑ ๖๔๓๙

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/ น/พอ



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายชุมพล พุทธิสาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

บริษัท เอ็นเอสเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

ด้วย นายธนกร เฉยพ่วง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถามจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร ช่างพร
(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

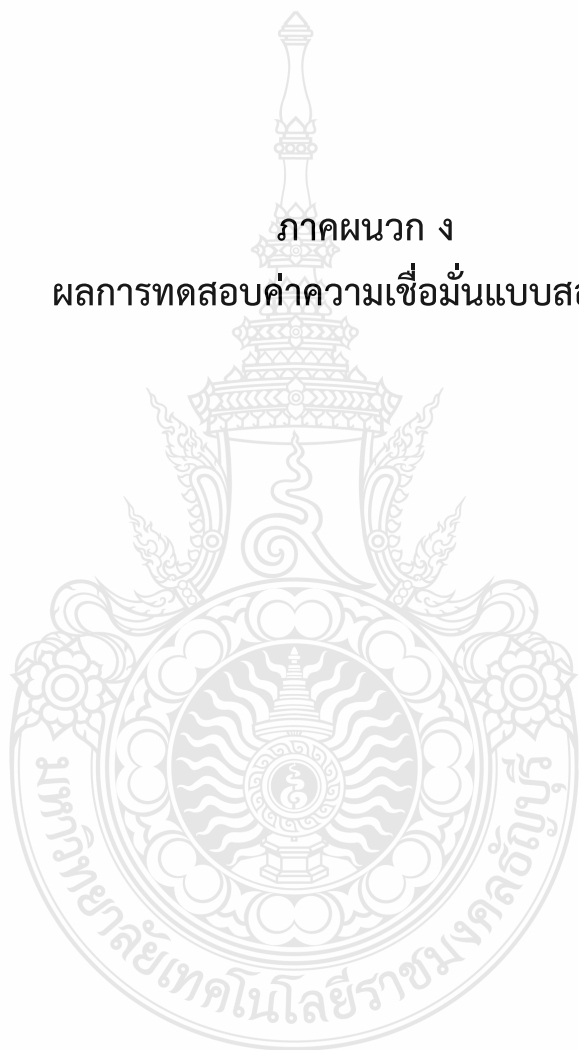
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนกร เฉยพ่วง

โทร. ๐๘๑ ๕๙๓ ๖๔๓๙

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อเรื่อง	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (Cronbach's α)
ปัจจัยการเสริมสร้างพลังในงาน	24	.957
1. ด้านการได้รับอำนาจ	12	.904
2. ด้านการได้รับโอกาส	12	.942
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	20	.958
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	4	.867
2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4	.878
3. ด้านความสำคัญของงาน	4	.847
4. ด้านความมีอิสระในงาน	4	.888
5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4	.890
ปัจจัยความผูกพันองค์กร	12	.844
1. ด้านจิตใจ	4	.720
2. ด้านการคงอยู่ในองค์กร	4	.719
3. ด้านบรรทัดฐาน	4	.821

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายฉนกร เนยพ่วง
วัน เดือน ปีเกิด	15 ธันวาคม 2540
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	-
เบอร์โทรศัพท์	081-591-6439
อีเมล	Meakn1511@gmail.com

