



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์  
ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง



CAIMEI HUANG

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์  
ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PRIVATE SECTOR  
PERSONNEL: CASE STUDY ABC RUBBER THAILAND COMPANY LIMITED, RAYONG  
PROVINCE



CAIMEI HUANG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE  
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ CAIMEI HUANG ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

..... ประธาน

(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

..... กรรมการ

(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

..... กรรมการ

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัย  
บูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64710040: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: องค์กร/ บุคลากร/ ลักษณะงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

CAIMEI HUANG : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง. (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PRIVATE SECTOR PERSONNEL: CASE STUDY ABC RUBBER THAILAND COMPANY LIMITED, RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชนิศรา แก้วสวรรค์ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง และเพื่อศึกษาลักษณะงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD และวิเคราะห์หาค่าคลออยแบบพหุคูณ (MRA)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งพนักงานไลน์ผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และอายุการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านอายุการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มาเปรียบเทียบกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เข้าสู่การทดสอบสมการพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร จากทั้งหมด 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กัน (Collinearity statistics) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

64710040: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A. (GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATION/ PERSONNEL/ NATURE OF WORK/ COMMITMENT TO THE ORGANIZATION

CAIMEI HUANG : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF PRIVATE SECTOR PERSONNEL: CASE STUDY ABC RUBBER THAILAND COMPANY LIMITED, RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: CHANISARA KAEOSAWAN, Ph.D. 2024.

The purposes of this quantitative research included the following: 1) The Personal factors affecting organizational relationships among private sector personnel: Case Study ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. And study the Nature of work that affects the organization engagement of private sector personnel: Case Study ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. The samples consisted of 372 members of personal from employees working in ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. Tools used to collect information is questionnaires and statistics used to analyze the data were: Frequency, Percentage, Average ( $\bar{x}$ ), Standard Deviation (S.D.), One-Way ANOVA: Analysis of Variance and pairwise differences were analyzed by the LSD method and Multiple Regression Analysis.

The results of the study found that: The subjects were Female, aged 21-30 years, graduated from secondary education, marital status, production line worker income between 10,001-15,000 baht and working period of 3 years or more. Comparative analysis results between nature of work of private sector personnel: Case Study ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. Classified by individual factors of the sample Gender, Status and Position factor there was statistically significant difference. Except Age, Monthly Income and working period that is not different statistically significant at .05 level.

The results of the analysis of opinions on the Nature of work that affects the organization engagement of private sector personnel: Case Study ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. Overall, it was at the highest level. When considering item by item it was found that Task Identity was at the highest level followed by Autonomy, Task Significance, Feedback and Variety of Skills. As for 5 independent variables comparative analysis results between relationship with the organization of ABC Rubber Thailand Company Limited, Rayong Province. Enter the forecast equation test found that: has for 4 independent variables from 5 independent variables has Collinearity Statistics) statistically significant.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้มีพระคุณหลายท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร. ชนิศรา แก้วสุวรรณ ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำตรวจสอบและแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้การทำงานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ที่ทำงานอยู่ที่บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ จากครอบครัว รุ่นพี่ เพื่อนร่วมชั้นเรียน และเจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่าน ส่งผลให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ ที่เป็นกำลังใจและได้ช่วยเหลือในการดำเนินงานกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะก่อเกิดประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการอยู่ไม่น้อย หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

CAIMEI HUANG

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ .....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน .....	10
แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	12
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง .....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	19

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	20
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	25
ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	26
ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง.....	28
ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง .....	33
ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	37
อภิปรายผลการศึกษา .....	43
ข้อเสนอแนะ .....	44
บรรณานุกรม .....	47
ภาคผนวก .....	51
ภาคผนวก ก .....	52
ภาคผนวก ข .....	61
ภาคผนวก ค .....	67
ภาคผนวก ง.....	70
ภาคผนวก จ .....	72
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	76

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง .....	22
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	26
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน .....	28
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายของทักษะ .....	29
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเป็นเอกลักษณะงาน .....	30
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความสำคัญของงาน .....	30
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความมีอิสระในงาน .....	31
ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ.....	32
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน .....	33

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร .....	34
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร .....	35
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร .....	36
ตารางที่ 13 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	38
ตารางที่ 14 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	38
ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD ระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ .....	40

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual framework).....4



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ทั่วโลก ได้กลายเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีการพัฒนาสูง และเข้าสู่ช่วงการพัฒนาที่มั่นคง สืบเนื่องจากรถยนต์สมัยใหม่มีความต้องการยางล้อ ที่มีสมรรถภาพสูง ทำให้ยางล้อรถยนต์มีทิศทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีเทคโนโลยีสูง ประกอบกับความนิยมนรถ ECO Car ที่มีการประหยัดพลังงาน และมีมลภาวะทางเสียงที่เกิดจากยางต่ำ ทำให้การพัฒนาของยางล้อรถยนต์ดังกล่าว ได้กลายเป็นทิศทางใหม่ในการพัฒนาของยางล้อรถยนต์ทั่วโลก บริษัทยางรถยนต์ในประเทศไทย มีการแข่งขันในด้านธุรกิจต่าง ๆ ที่สูงมาก เพื่อให้การให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า เช่น ด้านการบริการ และการตลาด เป็นต้น สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กรนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ รักในงานบริการ มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในปัจจุบันต่อไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผล และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีความผูกพันสูงเมื่อเขาได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ

สำหรับความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยความผูกพันในงานของพนักงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องคำนึง คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidateที่มีฝีมือมาใช้ในองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา ให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้องค์กรไปในทิศทางลบ เพราะการขาดความผูกพัน จะส่งผลต่อให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจะก่อให้เกิดการไม่สนใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานเพื่อองค์กร จนถึงขั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานได้ เป็นปัญหาการเสียพนักงานที่ดีมี

ความรู้ มีความชำนาญในการทำงานการลาออกของพนักงาน ทำให้องค์กรมีต้นทุนคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงานหากองค์กรสามารถ ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไหนก็จะส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านั้นและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจอัตราขาดงานลดลงมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษา ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์ (256, หน้า 93) พบว่า การให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ นั่นคือ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีส่วนร่วมในการทำงาน (กุลวดี เทศประทีป, 2562, หน้า 73) กล่าวว่า สาเหตุหลัก ๆ สองประการ ที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ไม่ได้ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมา เป็นเรื่องของ การวางแผนหรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน (สมยศ นาวิการ, 2563, หน้า 25) กล่าวว่าการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรแทนที่จะคอยเป็นปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กรพวกเขา จะสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้ จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตยางล้อรถยนต์ชั้นนำของโลก มีฐานการผลิตอยู่ที่ตำบลมาบยางพร อำเภอลาดกระบัง จังหวัดระยอง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล กับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

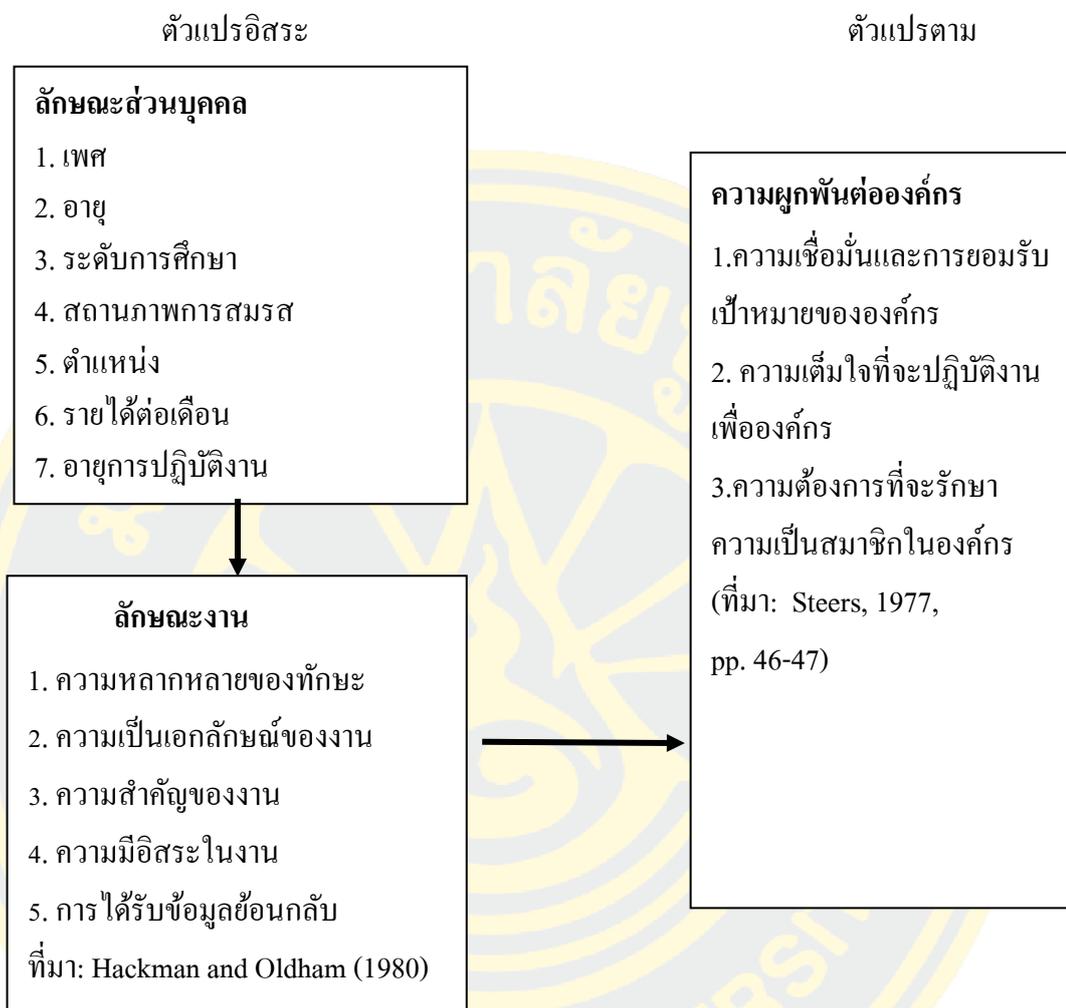
### สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน กับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

## ขอบเขตของการวิจัย

**ประชากร/ กลุ่มเป้าหมาย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จำนวน 5,320 คน

**ตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

**ขอบเขตด้านพื้นที่**

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

**ขอบเขตด้านเวลา**

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวมข้อมูลเดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2566

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ธุรกิจผู้ผลิตยางล้อรถยนต์ ที่สนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน สามารถเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือ งานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์กร** หมายถึง บริษัท ACBรีเบอรัไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

**บุคลากร** หมายถึง พนักงานทุกระดับ บริษัท ACBรีเบอรัไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

**ลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมถึงการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

**ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรที่เป็นที่พึ่งพิงได้

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นการแสดงในด้านสภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรักความซื่อสัตย์ และการจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร โดยมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กร สามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

**ลักษณะของประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะความคิดของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจแตกต่างกันไป ประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับขนาด หรือจำนวนคน การกระจายตัวในด้านพื้นที่ของประชากร รวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ประชากรศาสตร์หรือ Demography เป็นคำที่มาจากภาษากรีก 2 คำนี้ ได้แก่ Demos ที่แปลว่า People (ประชากร) Graphite ที่แปลว่า Describing (การพรรณนาหรือบรรยาย) ดังนั้น ประชากรศาสตร์ (Demography) จึงหมายถึง การพรรณนาหรือบรรยายเกี่ยวกับประชากร ลักษณะสถิติของ ประชากรศาสตร์ (Static aspects) เป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะ (Characteristics) ณ ช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่ง เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สถานะภาพสมรส การศึกษาประชากรศาสตร์ ส่วนมากเป็นการศึกษาเพื่อหาขนาดหรือจำนวนประชากร (Population size) ในแต่ละพื้นที่และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขนาดประชากร ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเกิด การตาย และการกระจายตัวของประชากร (Population distribution) โดยต้องศึกษาถึงความหนาแน่น (Density) ของประชากรในแต่ละพื้นที่ องค์ประกอบทางประชากร (Population composition) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น (สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี, 2562 หน้า 7)

**ประชากรศาสตร์** หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับประชากรให้ทราบขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่พื้นที่ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของคน ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล เช่น

อายุ เพศสถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตลาด ส่วนแบ่งทางตลาด และวางกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด (ปกัทธิณี อุดม ธรรมกุล, 2563)

โชติวัฒน์ สกุลวิริยะ โรจน์ (2562, หน้า 12) ลักษณะด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมายลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญประกอบด้วย ดังนี้

1. เพศ คือ สรีรวิทยาที่สังเกตเห็นได้จากภายนอกชัดเจนที่สุดในการเก็บข้อมูลประชากร ในสภาพเพศโดยทั่วไปจะประกอบด้วยเพศเพียง 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศยังมีความสำคัญในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ คือ สามารถใช้ในการประเมินคุณภาพของข้อมูลทางประชากร ซึ่งเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทางความคิด ค่านิยม และทัศนคติ รวมถึงการแสดงออกของพฤติกรรม ความต้องการต่างๆ ตลอดจนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สินค้า เพศหญิงมักเป็นเพศที่อ่อนไหวง่ายและถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย นอกจากนี้ การวิจัยพบว่าผู้หญิงมักเปลี่ยนทัศนคติของตนหรือชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย และผู้ชายยังเป็นเพศที่ใช้เหตุผลมากกว่า

2. อายุ คือ ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด และการแสดงออกของพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยกว่ามักจะเป็นบุคคลที่มีความคิดที่เป็นอิสระ ใจร้อน และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่า ในขณะที่คนที่มีอายุมากกว่ามักจะเป็นบุคคลที่ยึดติดกับการปฏิบัติมากกว่า มีความระมัดระวังในการใช้ชีวิตและมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า เพราะว่าคนที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ มีความผูกพันและมีประโยชน์ในสังคมมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

3. สถานภาพครอบครัว คือ คุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพมีประเด็นที่สำคัญ คือ ประเภทของสถานภาพสมรส ประกอบด้วย โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ โดยผลพบว่า คนโสดจะมีความคิดที่อิสระมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว รวมถึงการตัดสินใจจะใช้เวลาน้อยกว่าในเรื่องต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่กับคนที่แต่งงานแล้ว เพราะว่าไม่ได้มีภาระผูกพัน หรือคนที่ต้องอยู่ในความรับผิดชอบมากเท่ากับคนที่แต่งงานแล้ว

4. ระดับการศึกษา คือ ระดับชั้นสูงสุดที่เรียนจบจากสถาบันการศึกษา ถ้าบุคคลใด ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศอื่นที่ไม่ใช่ในประเทศไทย ที่จะจำเป็นที่จะต้องเทียบเคียงให้เข้ากับระบบการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาของบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ

เลือกหรือซื้อที่แตกต่างกันไปตามระดับของความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับก่อนหน้านี้

5. อาชีพ คือ ชนิดของงานที่บุคคลทำซึ่งได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้ ที่เป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือผลกำไร ตัวอย่างของอาชีพ เช่น พนักงานรัฐ ช่างนา พนักงานบริษัทเอกชน เป็นต้น ซึ่งการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ หมายถึง ชนิดของงานที่บุคคลได้ทำในช่วงระยะเวลาที่ได้ กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึงจะเป็นชนิดของงานที่เคยทำมาก่อนหน้านั้นด้วย โดยไม่ได้คำนึงถึงประเภท ของงานหรือสถานภาพของบุคคลในงาน เนื่องจากอาชีพมีจำนวนมากมายหลายอาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มอาชีพซึ่งมีหลักสำคัญ คือ เป็นอาชีพประเภทเดียวกันหรือคล้ายกัน คนที่มีอาชีพแตกต่างกันย่อมมองโลกมีแนวคิดอุดมการณ์และค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งรวมไปถึงทัศนคติและความคิดเห็นในการใช้สินค้าและบริการต่าง ๆ ด้วยกล่าวคือ พฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคจะเป็นผลมาจากอาชีพด้วย

6. รายได้ คือ เกณฑ์ที่นิยมนำใช้วัดฐานะของครัวเรือนและบุคคล รายได้จะสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการศึกษาและอาชีพ และมักจะนำรายได้ของบุคคลหรือรายได้ของครัวเรือนมาพิจารณาเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภค รายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิดของคนกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่รายได้เป็นสิ่งที่นักการตลาดและนักโฆษณาตระหนักถึงเสมอในการวางแผนการโฆษณา นอกจากนี้การกำหนดนโยบายด้านราคา จะสัมพันธ์กับรายได้ของผู้บริโภค รายได้จึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภค

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548 อ้างถึงในบุญลดา คุณาเวชกิจ, บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิงกาญจน์ นาคแก้ว, 2564) มีการกล่าวไว้ว่า หน่วยงาน รวมถึงองค์กรต่าง ๆ จะมีบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยที่แต่ละคนนั้นจะมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น ประกอบด้วย

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลยังมีอายุมากมักจะได้รับการยอมรับว่ามีประสบการณ์การทำงานมาก รวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะมีการลาออกน้อยลง แต่จะใช้การย้ายหน่วยงานในองค์กรแทน เนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนงานลดน้อยลงรวมทั้งช่วงเวลาในการทำงานที่ยาวนานทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ก็จะเพิ่มขึ้นตามมาด้วย อีกทั้งพนักงานประเภทนี้จะมีอัตราการขาดน้อยกว่าพนักงานประเภทอื่นด้วยเช่นกัน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) ในการศึกษาโดยทั่วไป ในเรื่องของความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาสำหรับในเรื่องของการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวในสังคม

การเรียนรู้ที่ว่าไม่มีความแตกต่างในระหว่างเพศชายและหญิง แต่การศึกษาของนักจิตวิทยาค้นพบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่มีลักษณะที่คล้ายตามกันมากกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศชายจะมีความคิดที่ก้าวไกล เน้นในเชิงรุกมากกว่า รวมถึงการมีความปรารถนาในความสำเร็จที่มากกว่า แต่ในเรื่องความพึงพอใจ และในเรื่องผลงานนั้นจะ ไม่มีความแตกต่าง

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) โดยพนักงานที่สมรสแล้วจะมีการลางาน รวมถึงการลาออกต่ำกว่าคนโสด นอกจากนี้ยังมีความรับผิดชอบ เล็งเห็นถึงคุณค่าของงาน มีความพึงพอใจและมีความสม่ำเสมอในการทำงานที่สูงกว่าอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสจะมีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงมักจะมีผลงานสูง และมีความสุข ความพึงพอใจ เกี่ยวกับงานสูงกว่าคนที่มีความรู้ประสบการณ์ต่างกัน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

### ความหมายของลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลจะต้องปฏิบัติ หรือรับผิดชอบอยู่ ซึ่งความรู้ความชำนาญของแต่ละบุคคลก็จะเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน และสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้ให้คำนิยาม รวมถึงความหมายของลักษณะงานไว้ ดังนี้

วิภาดา คุปตานนท์ (2562, หน้า 115) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Variety of skills) 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task significance) 4) ความอิสระของงาน (Autonomy) และ 5) ผลย้อนกลับที่เกิดขึ้นกับความสำเร็จปฏิบัติงาน (Feedback)

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559, หน้า 123-129) อ้างถึงในรัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์, พินัย วิถี สวัสดิ์, และ ชีร์ธวัช นุกุลกิจ, (2566) ได้อธิบายว่าลักษณะของงานนั้น จะประกอบไปด้วยบุคลากรนั้นรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีความสร้างสรรค์ในงาน รวมทั้งมีความน่าสนใจได้เรียนรู้ การที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำรวมถึงควบคุมการทำงาน และมีโอกาสที่จะทำให้งานนั้นเสร็จจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะของงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความคิด และทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะของงานที่สูงใจจะส่งผลให้พนักงานมีอารมณ์ความคิด รวมถึงความรู้สึกไปในแง่บวก ทำให้พนักงานทำงานได้ดี แต่ในทางกลับกันถ้าลักษณะงานไม่จูงใจ

พนักงานจะไม่ชอบ ไม่พึงพอใจในงาน ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายถ้าต้องทนทำงานนี้เป็นระยะเวลาานานสรุปได้ว่า ลักษณะงาน คือ การสร้างการกำหนดขอบเขตของการทำงาน รวมถึงความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ขอบเขต และความรับผิดชอบในการทำงานของตนซึ่งจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รวมถึงสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงในปิยะมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี, 2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะคือ

1. ความหลากหลายของทักษะ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการทำงานทำงานหนึ่งให้สำเร็จ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ความทักษะในงานที่มีความหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำถ้ามีความท้าทาย ทักษะ และความสามารถของพนักงานในงานนั้น งานที่ทำก็จะเป็นงานที่มีความหมาย นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากขึ้นเพียงใด ก็จะมีคามหมายต่อพนักงานมากเท่านั้น

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ กระบวนการในการทำงานที่พนักงานได้ รับผิดชอบงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นในทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึก ภาคภูมิใจ ที่ทำการที่พนักงานนั้นควบคุมงานที่ทำทั้งหมด หรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด จะรู้สึก ถึงงานที่ทำนั้นมีความหมาย แม้ว่าในระดับของทักษะในงานที่ต้องใช้จะเหมือนกันก็ตาม

3. ความสำคัญของงาน คือ ภาระของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเอง หรืองานของผู้อื่น ในภาระของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ผลของงานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ ส่งผลกระทบความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น

4. ความมีอิสระในงาน คือ สิ่งที่พนักงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือขั้นตอนวางแผนงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เมื่องานส่งผลถึงความอิสระแก่พนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าผลงานชิ้นขึ้นเป็นผลของความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือ กระบวนการทำงานในเหตุการณ์นี้ พนักงานจะรู้สึกถึงผลของความสำเร็จในงาน และความผิดหวังในงานที่ทำ

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ คือ สิ่งที่พนักงานรู้ถึงผลของการทำงานของตนเอง โดยการรับรู้ของผลงานส่วนใหญ่ จะได้รับจากเนื่องานมากกว่าบุคคลอื่น ผลการรับรู้ผลของการตอบกลับของงานจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยในการรับรู้ของตัวพนักงาน ในผลงานที่พนักงานนั้นทำ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงานกล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงในปิยะมากรณ์ กู้กิตติไมตรี, 2561, หน้า 10) ที่ชัดเจนและครอบคลุมซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ แบ่งเป็นด้านความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กร ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2564, หน้า 175) กล่าวว่าความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นวิธีการความตั้งใจทุ่มเทหรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงาน ที่มีต่องานอาชีพและองค์กร

ตรีษา แซ่จิ่ง (2562, หน้า 13) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวกความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกที่ดีสมาชิกมีต่อองค์กร ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่ดีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการแสดงออกของพฤติกรรม และทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน

Steers (1977, p. 177 อ้างถึงในนุชลิ จันทรงษ์, 2566, หน้า 25) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่เหมือนคนอื่น ๆ ในองค์กร แสดงออกถึงความทุ่มเทเสียสละร่างกาย และแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรต้องการ
2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานบรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยม มีความภาคภูมิใจในความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ผลงาน หมายถึง ตรงตามที่การพยายาม

อย่างสุดความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่ของตน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การแสดงออกถึงความเต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ได้อย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร การใช้ความพยายามโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ประสพผลสำเร็จต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้รับความเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรเป็นไปตามความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน Schaufeli, et al. (2002, pp. 74-75 อ้างถึงในชลิตา เต็งมณี, เชาวฤทธิ์ จุไรสง, รัชณี ชอบศิลป์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2566) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ทางจิตทางบวกที่มีต่องาน เป็นอารมณ์ ความรู้สึกและความคิด ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงต่อวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงาน และมีสภาพจิตใจที่สามารถปรับกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงาน มีความรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ภูมิใจกับงานที่ทำและรู้สึกว่างานมีความท้าทาย รวมทั้งมีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนยากที่จะแยกบุคคลนั้นออกจากงานได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จะศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977, pp. 46-47) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Steers (1977, p. 48 อ้างถึงในนุชลิ จันทรงมี, 2566, หน้า 28) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้าออกจากรางานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจใน

งานสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 อ้างถึงในสุปรียา ชื่นกลิ่น, 2564, หน้า 35) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้คือ

3.1 ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนี้ อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) อัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนได้จาก สภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้น อย่างมั่นคง

3.2 การทำความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการขั้นตอนการสร้าง ความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และส่งผลถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลโดยพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทัศนคติบุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น และยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานอีกด้วย

## ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ผู้ผลิตยางล้ออันดับ 1 ของจีน และผู้ผลิตยางล้อชั้นนำของโลก 10 อันดับแรกในปี พ.ศ. 2555 มีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งในการผลิตยางล้อที่ให้อัตราที่ดีที่สุดในโลก ปรัชญาองค์กรของเราเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันกับซัพพลายเออร์ของเรา กับผู้จัดจำหน่ายกว่า 10,000 รายที่ขายผลิตภัณฑ์ของเราทั่วโลก และกับผู้บริโภคหลายล้านคนที่ไว้วางใจของเรา

ทีมงาน R&D ระหว่างประเทศของเรา ซึ่งประกอบด้วยชาวญี่ปุ่น เกาหลี จีน และอื่นๆ กว่า 1,000 คน กำลังทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ล่าสุดสำหรับลูกค้าของเรา ด้วยการลงทุนมหาศาล (เกือบ 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐในแต่ละปี) สำหรับอุปกรณ์การผลิตล่าสุด รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทดสอบต่างๆ เช่น ในฐานะห้องปฏิบัติการทดสอบเสียง ระบบอันดับ 1 และระบบทดสอบยาง MTS Flat-Trac III CT ในประเทศจีน

### ความเชื่อของเราในการผลิตยางที่มีคุณภาพ

1. เพื่อตั้งค่าระบบควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด ซึ่งได้รับการอนุมัติจากผู้ผลิตยางล้อระดับโลกส่วนใหญ่ เช่น Goodyear, Cooper, Kumho และ Yokohama
2. เพื่อแนะนำโรงงานผลิตล่าสุดของโลกจาก Fischer, VMI, Krupp ฯลฯ
3. เพื่อตรวจสอบยางทุกเส้นด้วยเครื่องเอกซเรย์ เครื่องตรวจสอบความสมดุลและความสม่ำเสมอ และยิ่งไปกว่านั้นด้วยมือและสายตาของพนักงานที่ขยันขันแข็งและชาญฉลาดของเรา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลินฐา โมระกรานต์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน กสทช. และบริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงาน กสทช. และบริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ The Gallup Organization ซึ่งค้นพบคำถาม 12 ประการ (Gallup Q 12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริง ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 120 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสององค์กร มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ฐานเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไปตามการกำหนดของหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และเนื่องจากฐานเงินเดือนของ Call Center ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปี ซึ่งการปรับเงินเดือนในแต่ละปี จะปรับตามโครงสร้างขององค์กร และรายได้อื่น ๆ จะขึ้นอยู่กับ Performance ตามที่บริษัทกำหนด

ณัฐวธร เกตุสร (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายใน กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 189 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กิรติกร บุญส่ง (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและเสนอตัวแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 2) เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเสนอแนวทาง และจัดลำดับความสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง เพื่อทำการยืนยันตัวแบบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 กลุ่มย่อย คือ ลักษณะงาน (Job characteristics) บุคคลและสังคมในองค์กร (People and social) ระบบองค์กร (Organization practice) และสภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization climate) โดยแต่ละปัจจัยมีค่าน้ำหนักเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ของความผูกพัน โดยในการทดสอบตัวแบบ พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลงาน (Performance) โดยการวัดผลงานทำได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual performance) ระดับทีม (Team performance) และระดับองค์กร (Organization performance) ผลการวิจัยสรุปว่า สำหรับกลุ่มธุรกิจ

เฟอร์นิเจอร์นำข้อค้นพบผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันได้ ตามลำดับ ดังนี้

- 1) พัฒนาระบบบริการภายใน (Internal service) 2) พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance management system) 3) พัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career growth) 4) พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Instrument) และ 5) กำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Job volume)

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

กฤตยา รัชศกุงการสกุล (2562, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต มีปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รวมถึงทุกด้านของปัจจัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

รมิตา ประวัติ (2564, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้าน

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Morrison et al (1997 อ้างถึงในอัจฉรา ภาณุสานต์, และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2565) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่าง และตัวแปรลักษณะบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องงานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับ บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำนวน 5,320 ราย (ที่มา: ฝ่ายบุคคล 2565) โดยใช้สูตรที่คำนวณขนาดกลุ่มของ Yamane (อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557, หน้า 174) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ 5% ดังนี้

$$n_p = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n_p$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่าจากสูตรจะได้

$$n = \frac{5,320}{1 + 5,320 (0.05)^2}$$

$$n = 372$$

$$\approx = 372$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เท่ากับรายการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่สุ่มตัวอย่างโดยสะดวก เพื่อให้เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย และเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จากตำราเอกสารทางวิชาการ บทความ แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิด และประเด็นปัญหาการวิจัย
3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. นิยามตัวแปรเพื่อสร้างแบบสอบถาม
5. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคอร์ท์ (Likert's scales) โดยมีข้อความให้ผู้ตอบพิจารณา เพื่อลงสรุปความคิดเห็นตามลำดับความสำคัญหรือตอบตามที่ปรากฏตามระดับของมาตรวัด 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งในการตรวจให้คะแนนให้ได้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคอร์ท์ (Likert's scales) โดยมีข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาเพื่อลงสรุปความคิดเห็นตามลำดับความสำคัญ หรือตอบตามที่ปรากฏตามระดับของมาตรวัด 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งในการตรวจให้คะแนนให้ได้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา	ให้คะแนนเท่ากับ 4
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนาปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
มีปัจจัยที่เสริมสร้างพัฒนาน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
มีปัจจัยที่เสริมสร้างพัฒนาน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มีปัจจัยที่เสริมการพัฒนาในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 มีปัจจัยที่เสริมการพัฒนาในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 มีปัจจัยที่เสริมการพัฒนาในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 มีปัจจัยที่เสริมการพัฒนาในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 มีปัจจัยที่เสริมการพัฒนาในระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องแม่นยำ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แล้วนำความรู้ แนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. นำข้อคำถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

3. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไขและก็นำแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการจริยธรรมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ดร.จิรศักดิ์ รัตนวงษ์ โครงการจัดตั้งคณะพิษวิทยาและบริหารธุรกิจ

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานาณินธุ์ สัจจชยพันธ์ คณะบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษสุดา เพชรดี สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์

หลังจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมคำถามทุกข้อแล้ว ผู้วิจัยได้นำคำถามดังกล่าวมาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถาม และวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ของตอนที่ 2 จำนวน 24 ข้อ และตอนที่ 3 จำนวน 20 ข้อจนครบทั้งหมด แล้วเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.7 จะตัดทิ้ง ผลจากการพิจารณาค่า IOC คำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ของตอนที่ 2 มีทั้งหมด 24 ข้อ และตอนที่ 3 มีทั้งหมด 18 ข้อ

4. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบทดสอบที่เที่ยงตรงในเนื้อหาแล้ว จำนวน 30 ชุดไปทดสอบ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น และคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of alpha) โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา จำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จะถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง ผลการตรวจเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.925 หมายถึง ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
ด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน			ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน		
ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่า IOC
ความหลากหลายของทักษะ	5	1.000	ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3	0.700
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3	1.000	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	10	1.000

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตอนที่ 2			ตอนที่ 3		
ด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน			ความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรภาคเอกชน		
ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ปัจจัย	จำนวน ข้อ	ค่า IOC
ความสำคัญ ของงาน	6	0.900	ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกในองค์กร	5	1.000
ความมีอิสระ ในงาน	6	0.950	รวม	18	0.900
การได้รับ ข้อมูลย้อนกลับ	4	0.925			
รวม	24	0.950			

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การวัดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2563, หน้า 12)

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

เมื่อ  $\alpha$  เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา

k เป็นจำนวนข้อคำถาม

$S_i^2$  เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

$S_t^2$  เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

5. แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน:  
กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ได้รับการรับรองจาก

คณะกรรมการจริยธรรมฯ ในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ตามเอกสารเลขที่ IRB4-182/2566 (เอกสารแนบในภาคผนวก)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่าน Google form โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และตอบคำถามตามวัตถุประสงค์
2. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด คือ พนักงานทุกระดับในบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง
3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนรับคืน
4. ทำการลกรหัสในแบบสอบถาม
5. ลกรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติพรรณนา และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการหาข้อสรุปของข้อมูล โดยข้อมูลจะผ่านกระบวนการทางสถิติ ทำให้ลดขนาดของข้อมูลลงจนสามารถเข้าใจได้ข้อสรุป และผลที่ได้จะพรรณนาลักษณะ หรือแจกแจงข้อมูลตามที่ได้รวบรวมมาเท่านั้น โดยสรุปลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลในรูปของการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) จะใช้การทดสอบค่า t-test ที่มีกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มตัวอย่าง และใช้การทดสอบค่า F-test ที่มีกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: Analysis of Variance) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 เพื่อหาว่ามีความผูกพันระหว่างตัวแปรอิสระกันเองหรือไม่ และวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 372 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยวิเคราะห์จำแนกตามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 ตัว (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างแบบรายคู่ (LSD) และการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis-MRA) ของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชนแตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน แตกต่างกันไปเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง และเพื่อศึกษาลักษณะงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานทุกระดับ บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำนวน 372 ราย ประกอบด้วยข้อมูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบตารางแสดงความถี่ จำนวน (คน) และร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	166	44.6
	หญิง	206	55.4
	รวม	372	100.0
อายุ	21-30 ปี	147	39.5
	31-40 ปี	139	37.4
	41-50 ปี	80	21.5
	51 ปี ขึ้นไป	6	1.6
	รวม	372	100.0
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	52	14.0
	มัธยมศึกษา	150	40.3
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	46	12.4
	ปริญญาตรี	121	32.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.8
	รวม	372	100.0
สถานภาพ	โสด	81	21.8
	สมรส	264	71.0
	หม้ายหรือหย่าร้าง	27	7.2
	รวม	372	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	พนักงานไลน์ผลิต	247	66.4
	พนักงาน office	80	21.5
	พนักงานระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร	45	12.1
รวม		372	100.0
ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	35	9.4
	10,001-15,000 บาท	236	63.4
	15,001-30,000 บาท	50	13.4
	มากกว่า 30,001 บาท	51	13.8
รวม		372	100.0
อายุการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	93	25.0
	1-2 ปี	103	27.7
	2-3 ปี	62	16.7
	มากกว่า 3 ปี	114	30.6
รวม		372	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 ส่วนมากอยู่ในตำแหน่งพนักงานไลน์ผลิตมากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 และอายุการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

## ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ นำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน

ลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.31	.587	มากที่สุด
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.66	.484	มากที่สุด
ด้านความสำคัญของงาน	4.59	.486	มากที่สุด
ด้านความมีอิสระในงาน	4.60	.482	มากที่สุด
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4.53	.497	มากที่สุด
รวม	4.54	.507	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .507) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = .484) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .482) ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .486) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .497) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .587)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความหลากหลายของทักษะ	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายจึงมีโอกาสใช้วิธีการ และความสามารถที่แตกต่างกัน	4.97	.532	มากที่สุด
ท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	3.72	.692	มาก
งานของท่านซ้ำซากและจำเจ	4.60	.543	มากที่สุด
งานที่ท่านทำประกอบด้วยงานหลายส่วน	3.66	.626	มาก
งานที่ท่านทำเป็นงานประจำ และสามารถคาดการณ์ได้	4.60	.542	มากที่สุด
รวม	4.31	.587	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .587) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายจึงมีโอกาสใช้วิธีการ และความสามารถที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ , S.D. = .532) รองลงมา คือ ด้านงานของท่านซ้ำซากและจำเจ และด้านงานที่ท่านทำเป็นงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .543) ด้านท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .692) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านงานที่ท่านทำประกอบด้วยงานหลายส่วน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .626)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท	4.65	.517	มากที่สุด
ท่านมีโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.74	.441	มากที่สุด
งานที่ท่านทำมีความผูกพันกับงานของคนอื่น	4.58	.494	มากที่สุด
รวม	4.66	.484	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = .484) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านท่านมีโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ , S.D. = .441) รองลงมา คือ ด้านท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = .517) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านงานที่ท่านทำมีความผูกพันกับงานของคนอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .494)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
งานของท่านเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อคนอื่น	4.59	.492	มากที่สุด
คนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานของท่าน	4.60	.490	มากที่สุด
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จงานทั้งกลุ่ม	4.73	.445	มากที่สุด
การปฏิบัติงานของท่านที่ทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	4.55	.498	มากที่สุด
งานในส่วนของท่านเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน	4.58	.494	มากที่สุด
งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดของบริษัท	4.49	.500	มากที่สุด
รวม	4.59	.486	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .486) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จงานทั้งกลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = .445) รองลงมา คือ ด้านคนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .490) ด้านงานของท่านเกี่ยวข้องกับและส่งผลกระทบต่อคนอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .492) ด้านงานในส่วนของท่านเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .494) ด้านการปฏิบัติงานของท่านที่ทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = .498) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านงานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = .500)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความมีอิสระในงาน

ด้านความมีอิสระในงาน	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง	4.45	.498	มากที่สุด
ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน	4.59	.492	มากที่สุด
ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.73	.447	มากที่สุด
ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.60	.491	มากที่สุด
ในการมาทำงานท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน	4.69	.462	มากที่สุด
ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.52	.500	มากที่สุด
รวม	4.60	.482	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .482) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = .447) รองลงมา คือ ด้านในการมาทำงานท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = .462) ด้านท่านมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .491) ด้านท่าน

มีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = .492) ด้านท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .500) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .498)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
หัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของท่าน	4.50	.501	มากที่สุด
จากงานที่ท่านสามารถรู้ถึงผลสำเร็จของงานนั้นได้	4.53	.500	มากที่สุด
ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดีแค่ไหน	4.49	.500	มากที่สุด
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่านน้อยมาก	4.62	.486	มากที่สุด
รวม	4.53	.497	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .497) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่านน้อยมาก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .486) รองลงมา คือ ด้านจากงานที่ท่านสามารถรู้ถึงผลสำเร็จของงานนั้นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .500) ด้านหัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = .501) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดีแค่ไหน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = .500)

### ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน:

#### กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน:กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร นำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 12

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน	$\bar{X}$	S.D	แปรผล
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.62	.486	มากที่สุด
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.52	.489	มากที่สุด
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	4.53	.496	มากที่สุด
รวม	4.56	.490	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .490) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .486) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .496) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .489)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
เพื่อวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	4.58	.494	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ	4.67	.472	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการให้ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา	4.60	.491	มากที่สุด
รวม	4.62	.486	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ภาคเอกชน: โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .486) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = .472) รองลงมา คือ ด้านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการให้ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .491) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเพื่อวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = .494)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่บริษัทนี้	4.61	.489	มากที่สุด
ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	4.41	.492	มากที่สุด
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.46	.499	มากที่สุด
ท่านมีใจผูกพันกับบริษัท	4.46	.499	มากที่สุด
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความหมาย	4.60	.490	มากที่สุด
ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น	4.64	.480	มากที่สุด
ท่านไม่สามารถลาออกจากบริษัทในตอนนี้ถึงแม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม	4.61	.488	มากที่สุด
หากท่านลาออกจากบริษัทชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบมาก	4.62	.486	มากที่สุด
ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทนี้มากกว่าที่จะลาออก	4.44	.497	มากที่สุด
ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทนี้มากกว่าที่จะลาออก	4.44	.497	มากที่สุด
ปัญหาหลักอันหนึ่งของการลาออกจากบริษัทที่ท่านอยู่ก็คือทางเลือกในการหางานทำที่อื่นยังมีค่อนข้างน้อย	4.32	.468	มากที่สุด
รวม	4.52	.489	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .489) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ พบว่า ด้านท่านอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = .480) รองลงมา คือ ด้านหากท่านลาออกจากบริษัทชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบมาก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = .486) ด้านท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่บริษัทนี้ กับด้านท่านไม่สามารถลาออกจากบริษัทในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .489 และ .488 ตามลำดับ) ด้านการทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = .490) และด้านท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และท่านมีใจผูกพันกับบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .499) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปัญหาหลักอันหนึ่งของการลาออกจากบริษัทที่ทำอยู่นี้ก็คือ ทางเลือกในการหางานทำที่อื่นยังมีค่อนข้างน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .468)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
14. ท่านคิดว่าสามารถทำได้ตามเป้าหมายของบริษัท	4.57	.495	มากที่สุด
15. ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้	4.52	.500	มากที่สุด
16. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทได้ยาวนาน	4.61	.489	มากที่สุด
17. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น	4.44	.496	มากที่สุด
18. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัท	4.52	.500	มากที่สุด
รวม	4.53	.496	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .496) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทได้ยาวนาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .489) รองลงมา คือ ด้านท่านคิดว่าสามารถทำได้ตามเป้าหมายของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = .495) ด้านท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้ และ ด้านท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .500) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = .496)

#### ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แตกต่างกัน จะใช้การทดสอบค่า T-test ที่มีกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มตัวอย่าง และใช้การทดสอบค่า F-test ที่มีกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: Analysis of Variance) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 เพื่อหาว่ามีความผูกพันระหว่างตัวแปรอิสระกันเองหรือไม่ และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD

สมมุติฐานที่ 2 วิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แตกต่างกัน สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการศึกษาข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	= ค่าเฉลี่ย
(S.D.)	= ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	= นัยสำคัญทางสถิติ
*	= นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
t	= ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
MS	= ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean of squares)
F	= ค่านัยสำคัญทางสถิติในตาราง F-Test
df	= ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง แตกต่างกัน นำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่า t-test ที่มีกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มตัวอย่าง และค่า F-test ที่มีกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: Analysis of Variance) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 เพื่อหาว่ามีความผูกพันระหว่างตัวแปรอิสระกันเองหรือไม่ และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 24

ตารางที่ 13 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน:  
กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วน  
บุคคล ด้านเพศ

ลักษณะงาน-ด้านเพศ	ชาย $\bar{X}$ (S.D.)	หญิง $\bar{X}$ (S.D.)	t	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.29 (.302)	4.26 (.332)	.812	.065
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.71 (.320)	4.61 (.346)	2.785	.333
ด้านความสำคัญของงาน	4.62 (.241)	4.56 (.248)	2.333	.603
ด้านความมีอิสระในงาน	4.59 (.221)	4.60 (.187)	-.595	.177
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4.55 (.292)	4.52 (.305)	1.104	.918
รวม	4.55 (.141)	4.51 (.161)	2.586	.041*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า Sig. = .041 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ กับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถทำการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างรายคู่แบบ LSD ได้ เพราะมีแค่ 2 ตัวแปร

ตารางที่ 14 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน:  
กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วน  
บุคคล ด้านอายุ

ลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กร	จำแนก	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.021	3	.007	.067	.977
	ภายในกลุ่ม	37.692	368	.102		
	รวม	37.712	371			

9 รางที่ 14 (ต่อ)

ลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กร	จำแนก	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.404	3	.468	4.213	.006*
	ภายในกลุ่ม	40.879	368	.111		
	รวม	42.283	371			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.432	3	.144	2.400	.068
	ภายในกลุ่ม	22.007	368	.060		
	รวม	22.509	371			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.070	3	.023	.567	.637
	ภายในกลุ่ม	15.173	368	.041		
	รวม	15.243	371			
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	.185	3	.062	.684	.562
	ภายในกลุ่ม	33.145	368	.090		
	รวม	33.330	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	2.194	.088
	ภายในกลุ่ม	8.613	368	.023		
	รวม	8.767	371			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่า Sig. = .088 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน กับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นจึงทำการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างรายคู่แบบ LSD เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD ระหว่างลักษณะงานของบุคลากร  
ภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนก  
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่	อายุ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านความหลากหลายของทักษะ	21-30 ปี		.996	.772	.771
	31-40 ปี	.996		.771	.772
	41-50 ปี	.772	.771		.703
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	50 ปีขึ้นไป	.771	.772	.703	
	21-30 ปี		.001*	.301	.240
	31-40 ปี	.001*		.060	.845
	41-50 ปี	.772	.771		.703
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	50 ปีขึ้นไป	.771	.772	.703	
	21-30 ปี		.001*	.301	.240
	31-40 ปี	.001*		.060	.845
	41-50 ปี	.301	.060		.414
ด้านความสำคัญของงาน	50 ปีขึ้นไป	.240	.845	.414	
	21-30 ปี		.069	.445	.372
	31-40 ปี	.069		.022	.159
	41-50 ปี	.445	.022		.529
ด้านความมีอิสระในงาน	50 ปีขึ้นไป	.372	.159	.529	
	21-30 ปี		.256	.305	.708
	31-40 ปี	.526		.955	.959
	41-50 ปี	.305	.955		.974
ด้านความหลากหลายของทักษะ	50 ปีขึ้นไป	.708	.959	.974	
	31-40 ปี	.996		.771	.772

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq .05$

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่	อายุ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านการได้รับข้อมูล	21-30 ปี		.372	.632	.501
ย้อนกลับ	31-40 ปี	.372		.220	.675
	41-50 ปี	.632	.220		.413
	50 ปีขึ้นไป	.501	.675	.413	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แบบ LSD ระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ กับด้านอายุ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน กับด้านอายุ ที่มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่

2.5 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่านน้อยมาก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจากงานที่ท่านสามารถรู้ถึงผลสำเร็จของงานนั้นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดีแค่ไหน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมีส่วนร่วมในการ ประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการให้ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเพื่อวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ พบว่า ด้านท่านอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหากท่านลาออกจากบริษัทชีวิตของท่านจะได้รับผลกระทบ มาก อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่บริษัทนี้ กับด้านท่านไม่ สามารถลาออกจากบริษัทในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการ ทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านท่านรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของบริษัท และท่านมีใจผูกพันกับบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปัญหาหลักอันหนึ่งของการลาออกจากบริษัทที่ทำอยู่นี้ก็คือ ทางเลือกในการหางานทำที่อื่นยังมี ก่อนข้างน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานใน บริษัทได้ยาวนาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านท่านคิดว่าสามารถทำได้ตามเป้าหมาย ของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้ และ ด้านท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากร ภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านอายุการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง กับความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เมื่อนำตัว แปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร เข้าสู่สมการพยากรณ์แล้ว ก็จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

(R) = .461 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .201 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.1 เมื่อพิจารณาจากค่า VIF พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีค่า VIF มากกว่า 10 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบ ไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระ มีความผูกพันกัน (Collinearity statistics) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร จากทั้งหมด 5 ตัวแปร ที่มีความผูกพันกับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และในความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง อีกทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร มาอภิปรายตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จำนวน 372 คน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งพนักงานไลน์ผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านความหลากหลายของทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช อุศมา (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงที่สุด คือ ผลย้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านสถานภาพ และด้านตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกัน

ทั้งความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านอายุการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของทวิช อุสมา (2560, หน้า 57) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อลักษณะงานขององค์กร ของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่าพนักงานที่อายุแตกต่างกัน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร เข้าสู่สมการพหุคูณแล้ว สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบ ไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระ มีความผูกพันกัน (Collinearity statistics) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมการใช้ชีวิต และการทำงานของแต่ละช่วงวัยอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรจึงต้องทำความเข้าใจ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กร เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนเพราะการทำงานกับองค์กรที่มีเอกลักษณ์ของงาน และมีความอิสระในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรปรับพฤติกรรม หรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้

ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคตด้วย ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กร ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรกับพนักงานที่ปฏิบัติงานกลุ่มอื่นที่เป็นลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร องค์กรจะต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นและเป้าหมายขององค์กรให้กับบุคลากร จะช่วยสร้างความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ในการสร้างภาพลักษณ์นโยบายหรือชื่อเสียงที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรเกิดภาคภูมิใจในองค์กร และจะมีการบอกกล่าวให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้ และสร้างความอยากให้มาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรพยายามสร้างจุดขายขององค์กร เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรให้แข็งแกร่ง เพื่อจะได้รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และดึงดูดคนทำงานรุ่นใหม่ให้มาร่วมงานกับองค์กรได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรสำรวจลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชนกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการเปรียบเทียบว่า ในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านพื้นที่ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะเกิดความแตกต่างในลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนหรือไม่ เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุดในอนาคต

2. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ผลจากการศึกษาที่ได้ อาจจะไม่ได้อะไรให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนได้อย่างชัดเจนนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรที่จะทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปสู่การพัฒนาคุณสมบัติลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน ที่ยั่งยืนกว่า

3. การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) และดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การทำวิจัยในครั้งนี้ต่อไป ควรมีการสัมภาษณ์การประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมความคิดเห็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชนอย่างยั่งยืน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุดในอนาคต



## บรรณานุกรม

- กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- จิระพร จันทโสภณ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ชนิดดา เงินชัยโรจน์. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทฯ ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ชลิตา เต็งมณี, เซาวฤทธิ จูไรสง, รัชณี ชอบศิลป์, และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2566). *ผลของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มี ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน. วารสาร วิทยาการจัดการ, 2(2566).*
- ชูชัย สมมติไกร. (2561). *พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทวิช อุสมมา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*
- นุชลี จันทรัมย์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว, และ กิ่งกาญจน์ นาคแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท โมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก วารสารวิทยาการจัดการ, 3(2).*

- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว จตุจักร, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสุนน วิทยาลัยศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2559). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*
- ปิยมารณณ์ กู้กิตติไมตรี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยฯ โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2561). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์, พันิช วิถีสวัสดิ์, และ ชีร์ชัช นุกูลกิจ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท นาคา จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 17(1).*
- วฐุ สวานานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- ศรัณยา แสงลิ่มสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2562). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย.*  
<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jbst/article/view/3386>
- โสธรดี โชคคุณะวัฒนา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร (องค์การ*

- มหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร.
- สายใจ นาคปิ่น. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโตเคน โกะ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2544). *กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. <http://monnanglocal.go.th/UserFiles/File/vv.pdf>
- สุดาพร ภูมทลบุตร. (2557). *หลักการตลาดสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. (2562). *ข้อมูลบุคลากร*. ลำพูน.
- อังฉรา ภาณุสานต์, และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรม โรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารวิชาการ*, 42(1).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (et al.). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1990), 1-8.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535-546.
- Greenberg, J., & Baron, R. A.. (2000). *Behavior in organization* (7<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Gubman, E. L. (2003). *Increasing and measuring engagement*. <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Hewitt Associates. (2003). *Overview*. <http://was4.hewitt.com/hewitt/about /overview/index.htm>.
- Hewitt Associates. (2008). *Identify factors driving employee engagement*. <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/Service Tool.aspx?>
- International Survey Research. (2004). *Engaged employees drive the bottom line*. Retrieved October 25, 2008, from <http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement BrochureFinalUS.pdf>
- Mowday, R., T., Porter, L, W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkage:*

*The psychology of commitment, absenteeism and turnover.* New York: Academic Press,

Nelson, D. L., and Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges* (2<sup>nd</sup> ed). New York: West Publishing Company.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to The organization. *Administrative Science Quarterly*. 143-150

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment.* *Administrative Science Quarterly*. 22.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior.* New York: McGraw-Hill.

Wilson, B., & Laschinger, H. K. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment: a test theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4s): 39-45.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory.* New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

แบบสอบถามนี้ดำเนินการโดย (การจัดการธุรกิจโลก) กลุ่มวิชาธุรกิจเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คณะวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันกับลักษณะงานของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง และเพื่อศึกษาลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน: กรณีศึกษาบริษัท ABC รับเบอร์ ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนบุคคล

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

21– 30 ปี

31 – 40 ปี

41– 50 ปี

สูงกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษา

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. สถานภาพ

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง/หม้าย

## 5. ประเภทตำแหน่ง

- พนักงานไลน์ผลิต
- พนักงานoffice
- พนักงานระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

## 6. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า10,000บาท
- 10,001-15,000 บาท
- 15,001-30,000บาท
- 30,001ขึ้นไป

## 7. อายุการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1-2 ปี
- 2-3 ปี
- 3 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน  ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือเพียงเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนามาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนานปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนาน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนาน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

ลักษณะงาน	ระดับการพัฒนา				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ความหลากหลายของทักษะ</b>					
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายจึงมีโอกา สใช้วิธีการ และความสามารถที่แตกต่างกัน					
2. ท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน					
3. งานของท่านซ้ำซากและจำเจ					
4. งานที่ท่านทำประกอบด้วยงานหลายส่วน					
5. งานที่ท่านทำเป็นงานประจำและสามารถ คาดการณ์ได้					
<b>ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>					
6. ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผล ความสำเร็จจากความทุ่มเท					
7. ท่านมีโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจน จบ					
8. งานที่ท่านทำมีความผูกพันกับงานของคนอื่น					

ลักษณะงาน	ระดับการพัฒนา				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ความสำคัญของงาน</b>					
9.งานของท่านเกี่ยวข้องกับและส่งผลกระทบต่อคนอื่น					
10. คนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานของท่าน					
11.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จงานทั้งกลุ่ม					
12. การปฏิบัติงานของท่านที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					
13.งานในส่วนของท่านเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน					
14. งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดของบริษัท					
<b>ความมีอิสระในงาน</b>					
15.ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง					
16. ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน					
17.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
18. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
19.ในการมาทำงานท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน					
20.ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					

ลักษณะงาน	ระดับการพัฒนา				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>การได้รับข้อมูลย้อนกลับ</b>					
21.หัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของท่าน					
22.จากงานที่ท่านทำสามารถรู้ถึงผลสำเร็จของงานนั้นได้					
23.ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดีแค่ไหน					
24.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่านน้อยมาก					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันระดับองค์กร บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน  ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ชั่งเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
มีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา	ให้คะแนนเท่ากับ 4
มีปัจจัยที่เสริมสร้างพัฒนาปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
มีปัจจัยที่เสริมสร้างพัฒนาน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
มีปัจจัยที่เสริมสร้างพัฒนาน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

การมีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา	ระดับมีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>					
1. เพื่อวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง					
2. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ					
3. มีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิธีการท่านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา					
<b>ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>					
4. ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่บริษัทนี้					

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับมีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือ ปัญหาของท่าน					
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
7. ท่านมีใจผูกพันกับบริษัท					
8. การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านรู้สึกมี ความหมาย					
9. ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น					
10. ท่านไม่สามารถลาออกจากบริษัทในตอนนี ถึงแม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม					
11. หากท่านลาออกจากบริษัทชีวิตของท่านจะ ได้รับผลกระทบมาก					
12. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับ บริษัทนี้มากกว่าที่จะลาออก					
13. ปัญหาหลักอันหนึ่งของการลาออกจาก บริษัทที่ทำอยู่นี้ก็คือทางเลือกในการหางานทำ ที่อื่นยังมีค่อนข้างน้อย					

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับมีปัจจัยที่เสริมสร้างการพัฒนา				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร					
14. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายของบริษัท					
15. ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้					
16. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทได้ยาวนาน					
17. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น					
18. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัท					
19. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะท่านไม่เชื่อมั่นในบริษัท					
20. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของ					



**ภาคผนวก ข**  
**ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
**(Internal Objective Congruency : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ**

**ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์**  
**ของแบบสอบถาม (Internal Objective Congruency : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน :**  
**กรณีศึกษา บริษัทABCรับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง**

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective Congruency : IOC) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อมไม่น้อยกว่า 0.5 ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง                      0 หมายถึง ไม่แน่ใจ                      1 หมายถึง สอดคล้อง

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน	สรุปผล
	1	2	3	IOC	
1. เพศ	1	1	1	1	ผ่าน
2. อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	ผ่าน
4. สถานภาพ	1	1	0	0.7	ผ่าน
ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน	สรุปผล
	1	2	3	IOC	
5. ประเภทตำแหน่ง	-1	1	-1	0.3	ปรับตามชื่อตำแหน่ง ของบริษัท
6. รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1	ผ่าน
7. อายุการปฏิบัติงาน	-1	1	1	0.3	ปรับเพื่อให้มีความ ชัดเจนมากขึ้น

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะงาน

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ความหลากหลายของทักษะ</b>					
1.งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาใช้วิธีการและ ความสามารถที่แตกต่างกัน	1	1	1	1	ผ่าน
2.ท่านใช้ทักษะที่หลากหลายในการ ทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.งานของท่านซ้ำซากและจำเจ	1	1	1	1	ผ่าน
4.งานที่ท่านทำประกอบด้วยงานหลาย ส่วน	1	1	1	1	ผ่าน
5.งานที่ท่านทำเป็นงานประจำและ สามารถคาดการณ์ได้	1	1	1	1	ผ่าน
<b>ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>					
6.ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจน เห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท	1	1	1	1	ผ่าน
7. ท่านมีโอกาที่จะทำงานให้สำเร็จ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	1	1	1	1	ผ่าน
8.งานที่ท่านทำมีความผูกพันกับ งานของคนอื่น	1	1	1	1	ผ่าน
<b>ความสำคัญของงาน</b>					
9.งานของท่านเกี่ยวข้องกับและส่ง ผลกระทบต่อคนอื่น	1	1	1	1	ผ่าน
10.คนอื่นได้รับผลกระทบจากการ ทำงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
11.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อผลสำเร็จงานทั้งกลุ่ม	1	1	1	1	ผ่าน
12.การปฏิบัติงานของท่านที่ทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อความถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ความสำคัญของงาน</b>					
13.งานในส่วนของท่านเกี่ยวข้องกับ กับความสำเร็จของงาน	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ ปรับปรุง แก้ไข ข้อความ
14.งานของท่านส่งผลกระทบต่อความอยู่ รอดของบริษัท	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ ปรับปรุง แก้ไข ข้อความ
<b>ความมีอิสระในงาน</b>					
15.ท่านสามารถกำหนดวิธีการ ทำงานและระยะเวลาทำงานได้ด้วย ตนเอง	1	1	1	1	ผ่าน
16.ท่านมีอิสระในการกำหนด ขั้นตอนการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
17.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ผ่าน
18. ท่านมีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
19. ในการมาทำงานท่านพอใจกับ ช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจาก งาน	1	1	1	1	ผ่าน
20.ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอน การทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ ปรับปรุง แก้ไข ข้อความ

การได้รับข้อมูลย้อนกลับ					
21. หัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
22. จากงานที่ท่านทำสามารถรู้ถึงผลสำเร็จของงานนั้นได้	1	1	1	1	ผ่าน
23. ท่านได้ทำงานที่ทำให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดีแค่ไหน	1	1	1	1	ผ่าน
24. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของท่านน้อยมาก	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรภาคเอกชน: กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดระยอง**

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>					
1. เพื่อวางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
2. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
3. มีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการท่านมีส่วนร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
<b>ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>					
4. ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่บริษัทนี้	1	1	1	1	ผ่าน
5. ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
7. ท่านมีใจผูกพันกับบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
8. การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความหมาย	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน IOC	สรุปผล
	1	2	3		
9. ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพราะมีความจำเป็น	1	1	1	1	ผ่าน
10. ท่านไม่สามารถลาออกจากบริษัทในตอนนี้ถึงแม้ว่าท่าน อยากจะทำก็ตาม	1	1	1	1	ผ่าน
11. หากท่านลาออกจากบริษัทชีวิตของท่านจะได้รับ ผลกระทบมาก	1	1	1	1	ผ่าน
12. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทนี้มากกว่า ที่จะลาออก	1	1	1	1	ผ่าน
13. ปัญหาหลักอันหนึ่งของการลาออกจากบริษัทที่ทำอยู่นี้ก็ คือทางเลือกในการหางานทำที่อื่นยังมีค่อนข้างน้อย	1	1	1	1	ผ่าน
<b>ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร</b>					
14. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
15. ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้	1	1	1	1	ผ่าน
16. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทได้ยาวนาน	1	1	1	1	ผ่าน
17. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
18. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของ บริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
19. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะท่านไม่เชื่อมั่นในบริษัท	-1	1	1	0.3	ไม่ผ่าน
20. ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะทำไม่ได้ตามเป้าหมายของ	1	1	1	1.0	ผ่าน



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

### ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ชื่อ	ชื่อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
		1	2	3		
7	อายุการปฏิบัติงาน ( ) น้อยกว่าปี	0	1	1	0.7	ผ่าน แต่ปรับเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น
	( ) 1-2 ปี					
	( ) 2-3 ปี					
	( ) 3 ปีขึ้นไป					

#### ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะงาน

ชื่อ	ชื่อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>ความหลากหลายของทักษะ</b>						
1	งานที่ทำงานต้องมีความหลายหลายจึงมีโอกาสใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน	1	1	1	1.0	ผ่าน
2	ทำงานใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	1	1	1	1.0	ผ่าน
3	งานของท่านซ้ำซากและจำเจ	1	1	1	1.0	ผ่าน
4	งานของท่านประกอบด้วยงานหลายส่วน	1	1	1	1.0	ผ่าน
5	งานที่ทำงานเป็นงานประจำและสามารถคาดการณ์ได้	1	1	1	1.0	ผ่าน
<b>ความเป็นเอกลักษณะงาน</b>						
6	ท่านได้ทำงานเต็มศักยภาพจนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท	1	1	1	1.0	ผ่าน
7	ท่านมีโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	1	1	1	1.0	ผ่าน
8	งานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับงานของคนอื่น	1	1	1	1.0	ผ่าน
<b>ความสำคัญของงาน</b>						
9	งานของท่านเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อคนอื่น	1	1	1	1.0	ผ่าน
10	คนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานของท่าน	1	1	1	1.0	ผ่าน
11	งานที่ทำงานทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จงานทั้งกลุ่ม	1	1	1	1.0	ผ่าน
12	การปฏิบัติงานของท่านทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่า	1	1	1	1.0	ผ่าน
13	งานในส่วนของท่านเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
14	งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดของบริษัท	1	0	1	0.7	ผ่าน แต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
<b>ความมีอิสระในงาน</b>						
15	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.0	ผ่าน
16	ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน	1	1	1	1.0	ผ่าน
17	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.0	ผ่าน
18	ท่านมีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1.0	ผ่าน

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร						
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
		1	2	3		
14	ท่านสามารถยอมรับตัวบ่งชี้ที่ระบุของบริษัทได้	-1	1	1	0.3	ไม่ผ่าน
15	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1.0	ผ่าน
16	ท่านเชื่อว่าบริษัทสามารถทำให้ท่านเติบโตทางทักษะได้	1	1	1	1.0	ผ่าน
17	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถทำงานในบริษัทได้ยาวนาน	1	1	1	1.0	ผ่าน
18	ท่านเชื่อว่าบริษัทจะทำให้ชีวิตผ่านดีขึ้น	1	1	1	1.0	ผ่าน
19	ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะท่านไม่เชื่อมั่นในบริษัท	-1	1	1	0.3	ไม่ผ่าน
20	ท่านจะไม่ออกจากงานเพราะท่านไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1.0	ผ่าน





ภาคผนวก ง  
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

## ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
Mar 19, 2024 at 18:47 PM	64710040@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 บทที่ 1.pdf	Completed	12.95 %
Mar 19, 2024 at 18:51 PM	64710040@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 บทที่ 2.pdf	Completed	9.29 %
Mar 19, 2024 at 19:00 PM	64710040@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 บทที่ 3.pdf	Completed	1.82 %
Mar 19, 2024 at 19:06 PM	64710040@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 บทที่ 4.pdf	Completed	3.63 %
Mar 19, 2024 at 19:16 PM	64710040@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 บทที่ 5.pdf	Completed	10.36 %
Mar 19, 2024 at 18:55 PM	64710040@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	64710040 รวม 5 บท.pdf	Completed	6.83 %

โดยมีผลรวมการตรวจอักษรวิสุทธิ์ทั้ง 5 บท เท่ากับ 6.83%



ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-182/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU140/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาคเอกชน : กรณีศึกษา บริษัท ABC รับเบอร์ไทยแลนด์ จำกัด จ.ระยอง

หัวหน้าโครงการวิจัย : Ms.CAIMEI HUANG

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์  
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 3 วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 26 เดือน เมษายน พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ  
(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)



## สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**\*\* หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง \*\***



## สำเนา

### ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
- ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
  3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
  4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แบบประวัติมาด้วย
  5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
  6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
  7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทุนที่ที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่าการปฏิบัติไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
  8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



