

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

Factors affecting employee engagement: A case study of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate

นางสาวดารารัตน์ ผ่องอำไพ

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ms. Dararat Phongumpai

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยเป็นการดำเนินการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.853 และใช้สถิติ t-test, ANOVA และ Multiple Regression ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีผล

ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร, ความผูกพันองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research are 1) To study the demographic factors affecting employee engagement – A case study of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate. 2) To investigate the factors that affecting employee engagement – A case study of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate. 3) To study the level of employee engagement – A case study of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate. The population of the research was 300 peoples of the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate. The research was conducted using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.853. The statistics used in the study were: percentage, mean, standard deviation, T-Test, ANOVA, and Multiple Regression.

The results of the study shown that demographic factors including age affects to employee engagement of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate at statistical significantly = 0.05. The factors of employee engagement including basic needs, management Support, relatedness, and growth also affects to employee engagement of employees in the Pharmaceutical Manufacturing Industry in the Lat Krabang Industrial estate at statistical significantly = 0.05.

Keyword: Demographic factors, The factors of employee engagement, Employee's engagement

1.1 บทนำ

ในบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตยาที่มีแนวโน้มเติบโตได้ต่อเนื่อง โดยคาดว่าปี 2568-2570 มูลค่าจำหน่ายยาในประเทศจะขยายตัวเฉลี่ย 6.0-7.0% ต่อปี โดยมีปัจจัยหนุนจากจำนวนผู้ป่วยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทั้งจากโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) การเกิดโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศและการเข้าถึงระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (โดยเฉพาะสิทธิบัตรทอง) ทำให้ผู้เจ็บป่วยสามารถเข้าถึงยาและเวชภัณฑ์ได้สะดวกขึ้น อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (Food and Drug Administration: FDA) ระบุว่าไทยมีโรงงานผลิตยาแผนปัจจุบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต (Good Manufacturing Practice: GMP) มากกว่า 150 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้มีไม่ถึง 10% ที่สามารถผลิต

วัตถุดิบตัวยาสำคัญ (Active pharmaceutical ingredient) ได้แก่ ใค้เอง (อาทิ อลูมิเนียมไฮดรอกไซด์ แอสไพริน โซเดียมไบคาร์บอเนต และดีเฟอริโพรน) และส่วนใหญ่นำมาใช้ในการผลิตยาสำเร็จรูปของโรงงานตนเองเป็นหลัก สำหรับการวิจัยและพัฒนาตัวใหม่ มีเฉพาะการคิดค้นวัคซีนทั้งในระดับต้นน้ำและปลายน้ำ โดยประเทศไทยมีแผนนโยบายและยุทธศาสตร์วัคซีนแห่งชาติมาตั้งแต่ปี 2548 และปัจจุบันอยู่ภายใต้แผนฯ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนได้รับวัคซีนอย่างครอบคลุม เหมาะสมและเพียงพอทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน รวมถึงสามารถผลิตวัคซีนที่จำเป็นเพื่อทดแทนการนำเข้า (นรินทร์ , 2567)

จากข้อมูลแนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมการผลิตยาในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความยั่งยืน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานความผูกพันในองค์กร จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

กรณีศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในปี 2024 เป็นดังนี้ มกราคม 3.23%, กุมภาพันธ์ 0.49%, มีนาคม 5.38%, เมษายน 3.98%, พฤษภาคม 1.00%, มิถุนายน 0.48%, กรกฎาคม 1.89%, สิงหาคม 3.79%, กันยายน 1.91%, ตุลาคม 1.90%, พฤศจิกายน 1.42% และ ธันวาคม 1.89% และยังคงอัตราการลาออกต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทไทยเมจิฟาร์มาชีฟติคัล จำกัด ณ เดือนเมษายน 2568)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระยะเวลาในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need), ด้านการสนับสนุนทางบริหาร (Management Support), ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness), ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment), ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment), และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

2.ขอบเขตด้านประชากร

เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงทั้งหมด จึงเลือกใช้วิธี non-population โดยใช้ขนาดประชากรจากอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังซึ่งเป็นโรงงานขนาดกลางมีจำนวน 3 โรงงาน จำนวนพนักงานไม่เกิน 1,000 คน (ที่มา <https://ieat-latkrabang.jigsawgroups.work/th/factory-list> สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, 2568) ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Taro Yamane, 1973) จะได้กลุ่มตัวแทนประชากรเพื่อเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด จำนวน 300 คน

- 3.ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2568 – มิถุนายน 2568 ระยะเวลา 3 เดือน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และสามารถว่าโครงสร้างส่วนผสมทางการตลาดได้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด สุ มัยยา นาคนาวา (2564)

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Gallup และ Harter (2014) นิยามความผูกพันของพนักงานว่าเป็น ระดับของความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำและต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะทำงานอย่างมีความหมาย มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า ไม่ใช่เพียงทำหน้าที่เพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มีความรู้สึกที่ "งานนี้คือของเรา" และ "ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของฉัน"

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสาริณี นิติธรรม (2566) ได้กล่าวไว้ว่ามีปัจจัยหลากหลายที่หล่อหลอมพนักงานให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกัน โดย Allen & Meyer (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ดังนี้

- 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิก ยึดมั่น มีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีบทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการ

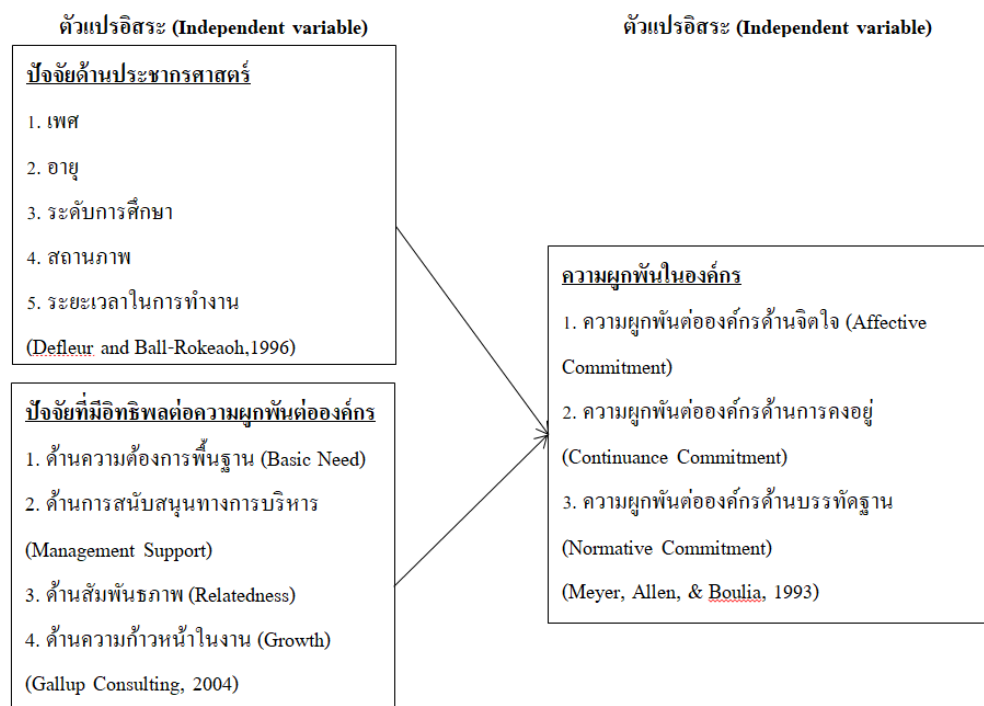
ทำงานที่ชัดเจน ความยากของเป้าหมาย หัวหน้างานยอมรับในข้อเสนอแนะ พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและสบายใจที่อยู่ในองค์กร

2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าพนักงานออกจากองค์กร รวมถึงรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ ทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร มี 2 ปัจจัย คือ การลงทุนลงแรงไปกับองค์กร เช่น เวลา เงินเป็นต้น หรือแรงงาน และการมีทางเลือก เช่น ความยากในการหางานใหม่ เป็นต้น

3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะรู้สึกว่าจะต้องทำงานต่อไป หรือเป็นจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ต้องจงรักภักดี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ อีกทั้งยังถือว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ทางสังคม และการลงทุนขององค์กร

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบดังนี้



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงทั้งหมด จึงเลือกใช้วิธี non-population โดยใช้ขนาดประชากรจากอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังซึ่งเป็นโรงงานขนาดกลางมีจำนวน 3 โรงงาน จำนวนพนักงานไม่เกิน 1,000 คน (ที่มา [https://ieat-latkrabang.jigsawgroups. work/th/factory-list](https://ieat-latkrabang.jigsawgroups.work/th/factory-list) สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, 2568) ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ 5% และกำหนดเชื่อถือได้ 95%

จากการคำนวณแผนการสุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ซึ่งเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บเพิ่มอีก 14 ชุด รวมเป็นทั้งหมด 300 ชุด

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 300 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยที่สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นคำถามชนิดปลายเปิด (Closed Ended Questions) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) มีคำถามจำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรฐานการวัดในรูปแบบการประมาณค่า (Likert) โดยการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มีคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรฐานการวัดในรูปแบบการประมาณค่า (Likert) โดยการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

- ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3. สร้างแบบสอบถามเป็น 4 ตอน โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการตั้งแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ภาษาที่ใช้และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ครอบคลุมสอดคล้องกับ หัวข้อปัญหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย และพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้

6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยหาค่า IOC (Item Objective Congruence) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

+1 = แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

0 = ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

-1 = แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

หาค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 คำถามนั้นนำไปใช้ได้ ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 คำถามนั้นควรปรับปรุง หรือตัดคำถามนั้นทิ้ง ผลที่ได้คือ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีเกณฑ์ตัดสินค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จะไม่แก้ไขแบบสอบถาม หากต่ำกว่า 0.70 ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.853 ดังนั้นสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

แจกแบบสอบถาม ใช้การเก็บกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 300 ชุด หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดเตรียมแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด และนำคำตอบที่ได้มาหาความเชื่อถือได้ (Reliability) จากโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถาม แล้วจึงนำไปแจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนแล้ว จึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามเสร็จสิ้น จึงจัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามและตั้งค่าการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนแล้วลงรหัสนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันต่อ

องค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

1) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ ค่า t-test และสถิติทดสอบค่า F-test ในการวิเคราะห์ความทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ สถิติสมมติเพอร์เกรสชัน (Multiple Regression) คือวิธีการทางสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (dependent variable) กับตัวแปรอิสระ (independent variable) มากกว่า 1 ตัว โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

จำแนกตามเพศพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54.33 รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 ถัดมา ได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33, อายุ 22 – 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 และ ไม่เกิน 21 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 51.33 รองลงมา

ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.67 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.34 รองลงมา ได้แก่ มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 ถัดมา ได้แก่ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 , มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความต้องการพื้นฐาน 2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร 3. ด้านสัมพันธภาพ 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 300 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

n = 300

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร				
กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านความต้องการพื้นฐาน	4.25	0.946	มากที่สุด	1
2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	4.12	0.826	มาก	3
3. ด้านสัมพันธภาพ	4.16	0.858	มาก	2
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.03	0.985	มาก	4
รวม	4.14	0.803	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.803) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.946) รองลงมา ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.858) ถัดมา ได้แก่ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.826) และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.985) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตฯ ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ความผูกพันในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 300 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม

n = 300

ความผูกพันองค์กร				
กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตฯ ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านจิตใจ	3.98	0.897	มาก	3
2. ด้านการคงอยู่	4.26	0.739	มากที่สุด	2
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.29	0.829	มากที่สุด	1
รวม	4.16	0.770	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.770) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.829) รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.739) และด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.897) ตามลำดับ

5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตภายในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
		สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์			
1.1 เพศ	0.872		✓
1.2 อายุ	0.000	✓	
1.3 ระดับการศึกษา	0.557		✓
1.4 สถานภาพ	0.062		✓
1.5 ระยะเวลาในการทำงาน	0.738		✓
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร			
2.1 ด้านความต้องการพื้นฐาน	0.002	✓	
2.2 ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร	0.000	✓	
2.3 ด้านสัมพันธภาพ	0.000	✓	
2.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.001	✓	

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตภายในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มี อายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตภายในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน

ความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกัน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยางกูร อรุณประเสริฐ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความผูกพันและประเมินความผูกพันของบุคลากรสำหรับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของปราโมทย์ ประสาทกุล (2560) ได้กล่าวว่า ลักษณะด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการอภิปราย 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. **ด้านความต้องการพื้นฐาน** พบว่า องค์กรของท่านมีการเตรียมวัสดุ/อุปกรณ์สำหรับการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ สารพัด และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัตน์ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์กรนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัตน์ของประเทศไทย มีการเตรียมอุปกรณ์สำหรับการทำงานเพียงพอ สอดคล้องกับแนวความคิดของสุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2565)

ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร พบว่า ในช่วง 7 วันที่ผ่านมา ท่านได้รับการยกย่อง/ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา ยิ้มวิไล และจิณณะ สิงห์เสนี (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ สอดคล้องกับแนวความคิดของกรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ การได้รับคำชมหรือการยกย่องในสิ่งที่ทำได้ดี การมีโอกาสดำเนินสิ่งที่ตนหรือสิ่งที่ทำได้ดีทุกวัน และหัวหน้าหรือใครบางคนในที่ทำงานให้ความห่วงใยใส่ใจ

3. ด้านสัมพันธภาพ พบว่า ความคิดเห็นของท่าน มีส่วนที่ถูกนำไปใช้เป็นนโยบาย/แนวปฏิบัติ ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โมรยา วิเศษศรี สโรชินี ศิริวัฒนา และวรพล เพ็ชรภูผา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งการที่ความคิดเห็นของบุคลากรถูกนำไปใช้เป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติในองค์กร ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์เท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้แน่นแฟ้นและยั่งยืน อันจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีการปรึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ อริยพลกนกสิน (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยทางการรับรู้ประโยชน์ (ระบบ ค่าตอบแทน) และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีการอภิปราย 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านจิตใจ พบว่า ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์เกียรติ นิจุสุข (2567) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2. ด้านการคงอยู่ พบว่า องค์กรมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศรีโชติ (2567) ได้ทำการศึกษา

วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามการคงอยู่องค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ระยะเวลาการคงอยู่ในองค์กรของท่านมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภนา สุดสมบูรณ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานขึ้น จะมีโอกาสได้เรียนรู้ เข้าใจ และปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน รวมถึงได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและ กับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน การมีประสบการณ์ร่วมกับองค์กรในช่วงเวลาต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม ความหวงแหน และความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่หล่อหลอมให้เกิดความผูกพัน นอกจากนี้ ระยะเวลาที่อยู่ในองค์กรยังทำให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต ความมั่นคง และความยุติธรรมในระบบบริหารจัดการ หากองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาในสายอาชีพ และการให้คุณค่าต่อบุคลากรที่ทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง ก็จะยิ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำวิจัย

- 1) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมภายในองค์กรข้อมูลที่ได้สามารถนำไปออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน เช่น โครงการพัฒนาบุคลากร การสื่อสารภายใน หรือระบบการให้รางวัล
- 3) เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน การวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1) นิคมอุตสาหกรรม หรือบริษัทอื่นๆ สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาการความผูกพันองค์กร ส่งเสริมให้กิจกรรมในการทำงาน และสามารถนำแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้เคียงกันได้ เพื่อส่งเสริมความผูกพันองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นไป

2) แบบสอบถาม Gallup Q12 เป็นแนวทางบริหารองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันที่แท้จริง หากองค์กรนำแต่ละข้อไปปรับใช้ในเชิงนโยบายและพฤติกรรมผู้นำ จะช่วยยกระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเชิงวิชาการและต่อยอดงานวิจัยในอนาคตงานวิจัยนี้สามารถเป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับนักวิชาการ นักศึกษา หรือนักบริหารที่สนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในมิติอื่น ๆ

4) เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพราะความผูกพันที่สูงขึ้นจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและผลงานโดยรวมขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงความคิดเห็นต่าง ๆ ของความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้ไปศึกษาค้นคว้าต่อยอดเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาต่อไป

2) การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษา วิจัย หาแนวทางปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งจะมีส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยที่แตกต่างกันอีกด้วย

3) สามารถนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูล เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร องค์กรที่มีพนักงานผูกพันสูงมักมีผลผลิตภาพดี มีนวัตกรรม และให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันได้

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ชูทับ และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารการจัดการและการพัฒนา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11(1), 1–15. สืบค้นจาก: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/275444>
- ชยางกูร อรุณประเสริฐ. (2567). ปัจจัยความผูกพันและประเมินความผูกพันของบุคลากรสำหรับองค์กร. วารสารวิจัยสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 14(2), 45–59. สืบค้นจาก: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ssru/article/view/274970>.
- ไชยา ยัมวิไล และจิณณะ สิงหเสนี. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในพระองค์ สำนักพระราชวัง. สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย. 11(2), 61–70. สืบค้นจาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/262501>.

- ณภารัตน์ อริยพลกนกสิน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมรถยนต์. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 4(2), 1–15. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/jmsr4-2-007>.
- นรินทร์. (2567). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2568-2570: อุตสาหกรรมยา. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/chemicals/phamaceuticals/io/io-pharmaceuticals-2025-2027>
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2560). ประชากรศาสตร์ : สารคดีศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปกรณ์เกียรติ นิจสุข. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โมรยา วิเศษศรี, สโรชนี ศิริวัฒนา และวรพล เพ็ชรภูผา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. วารสารรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 4(1), 52-65.
- สมบูรณ์ สารพัด และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน นิคมอุตสาหกรรมศรีอโศกพัฒนาของประเทศไทย. วารสารบริหารศาสตร์. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 11(1), 106–126. สืบค้นจาก <https://research.ku.ac.th/forest/Publish.aspx?PublishID=34100>
- สุมัยขา นาคนาวา. (2564). ทักษะจิตพฤติกรรมของผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณา สุดสมบูรณ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี. สาขาบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>.
- Allen and Meyer. (1993). *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* Journal of Business Research, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)