

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกนอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรม เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนั้นมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ในภาวะเช่นนี้ลักษณะของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม คือมีถึงร้อยละ 90-95 จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ (ดำรง พานทอง, 2543, หน้า 12)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติให้มีความเหมาะสม ตลอดจนวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้นักงานตระหนักกว่าเป็นส่วนสำคัญในองค์กร ในอัน

ที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในปัจจุบัน ไม่ว่าสภาพเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร และสามารถนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในอนาคตหากพนักงานรู้สึกว่าการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความสามารถเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแต่องค์กรไม่เห็นคุณค่า ไม่ได้ได้รับความใส่ใจ มีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ ไม่อยากทำงานและอยากลาออกไปในที่สุด จะส่งผลทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคคลมาแทนตำแหน่งงานใหม่ ทำให้สูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรม ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความล่าช้า องค์กรอาจเสียชื่อเสียงได้ องค์กรจึงไม่เพียงคำนึงถึงเพียงแค่ป้องกันบุคคลไม่ให้ลาออกจากองค์กรแล้ว แต่ยังสามารถสร้างการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างองค์กร และพนักงานให้คงอยู่ตลอดได้ ความพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรและทุ่มเทความสามารถในอันที่จะเพิ่มประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นได้เป็นภารกิจอันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารในองค์กรปัจจุบัน (Steers, 1997, p.470)

ในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น บุคคลจะมีความคาดหวังว่า องค์กรจะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของตน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือเงินเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลให้มีขวัญกำลังใจและความผูกพันที่ลึกซึ้งที่มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจทำงานให้นานที่สุดแต่หากสมาชิกพบว่าองค์กรไม่สามารถตอบแทนดังที่ตนคาดหวังได้ ก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรืออาจจะรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เกิดความไม่ตั้งใจ ไม่เต็มใจหรือไม่พอใจ ที่จะปฏิบัติงานผลลัพธ์ที่ออกมา คือการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรต้องการ กล่าวคือ มีความผูกพันกับองค์กรน้อยลง โดยผลกระทบจะนำความเสียหายมาไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนสูญเสียเวลาฝึกหัดบุคลากรใหม่ (วนิดา วรรณเจริญ, 2540, หน้า 10)

ความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ช่วยในการนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดกับสมาชิกในแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่าความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ สเตียร์ (Steers, 1997, p.46) ได้ให้นิยามของคำว่าความผูกพันในองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ 1) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความ

เป็นสมาชิกสภาขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงาน เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร  
3) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันเป็นผลของทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งเป็นตัวแปรที่น่าสนใจเนื่องจากได้รับความเชื่อว่า การเพิ่มความผูกพันในองค์กรทำให้ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ความผูกพันในองค์กรยังเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและพนักงาน นั่นคือ เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อการทำงานให้องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน เป็นการที่บุคคลรู้สึกผูกพันตนเองเข้ากับองค์กรเพื่อให้ได้รับการตอบสนองบางอย่างจากองค์กรกลับคืนมา โดยที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรพร้อมด้วยทักษะความสามารถ ความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล หากพนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอ ความผูกพันที่มีในองค์กรก็จะน้อยลง (Steers, 1997, p.470) ความรู้สึกผูกพันในองค์กร นอกจากจะเป็นเครื่องประกันความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นการแก้ปัญหาเรื่องการเข้า – ออกงาน ทางหนึ่งแล้ว ก็ยังเป็นดัชนีที่แสดงถึงความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

การลาออกส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก ทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ค่าใช้จ่ายที่พอประมาณได้ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อสิ้นสุดการจ้างงาน การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การสรรหา คัดเลือก การจ้างงาน การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ เงินก้อนพิเศษในการลาออกจางาน ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ ได้แก่ การสูญเสียจากการที่มีตำแหน่งว่าง การทำงานที่ไม่ลื่นไหลและการขาดขวัญและกำลังใจ ความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในกลุ่มพนักงานที่ยังคงอยู่ นอกจากนี้ ยังมีค่าใช้จ่ายในช่วงก่อนการลาออกที่เป็นผลมาจากการทำงานที่ช้าลง และมีการขาดงานเพิ่มขึ้น และยังมีผลกระทบในทางลบต่อการบริการลูกค้าโดยที่การทำงานมีประสิทธิภาพที่ลดลง เพื่อนร่วมงานหลายคนที่ยังคงอยู่ต้องฝึกงานให้กับพนักงานใหม่ และมีการใช้เวลาไปกับการฝึกอบรมพนักงานเพื่อการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา และสิ่งสำคัญคือ อาจเกิดความสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ราบรื่น เนื่องจากลูกค้ายังรู้สึกสะดวกใจที่ยังจะติดต่อกับพนักงานคนเดิมและได้รับการบริการที่ต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาต่างๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า มีผลต่อการดำเนินการและภาพพจน์ ชื่อเสียงขององค์กร อัตราการออกจากงานแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ ตามท้องถิ่น และตามกาลเวลา หรือก็คือตามบริบททางเศรษฐกิจ ในอังกฤษปี ค.ศ. 2003 อัตราการออกจากงานลดลงจากปีก่อนๆ เหลือร้อยละ 16 แต่ก็ยังถือว่าสูงเมื่อพิจารณาจากความจริงที่ว่าอัตราการว่างงานของอังกฤษในช่วงนั้นมีการขยายตัวสูงขึ้นและตำแหน่งงานในตลาดนับวันก็หาได้ยากขึ้น สำหรับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน 2003 ปรากฏว่าอัตราการออกจากงานใน 11 ประเทศและเขตเศรษฐกิจที่สำรวจคือ ออสเตรเลีย จีน ฮองกง อินเดียญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย ฟิลิปปินส์

สิงคโปร์ ไต้หวัน และไทย เฉลี่ยคือร้อยละ 10 ในจำนวนนี้มาเลเซียมีอัตราการออกจากงานสูงที่สุดคือร้อยละ 17.7 รองลงมาคือออสเตรเลีย ร้อยละ 14 เกาหลี ร้อยละ 13.9 จีน ร้อยละ 13.4 ไต้หวัน ร้อยละ 13.3 ฮองกง ร้อยละ 10.5 ฟิลิปปินส์ ร้อยละ 10.2 สิงคโปร์กับไทย เป็นประเทศที่อัตราการออกจากงานต่ำสุดคือ ร้อยละ 9.8 และ 8.5 ตามลำดับ ในอดีตอัตราการออกจากงานในประเทศไทยที่ยอมรับกันได้เคยอยู่ระหว่างร้อยละ 6 ร้อยละ 8 จนถึงร้อยละ 10 ปัจจุบันเมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจแล้ว อัตราการออกจากงานที่เหมาะสมในประเภทธุรกิจทั่วไปที่ไม่มีลักษณะพิเศษเฉพาะของธุรกิจควรอยู่ระหว่าง ร้อยละ 5-10 ถ้าเกินจากนี้คือ ร้อยละ 10-15 เริ่มมีแนวโน้มของปัญหาที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ แต่หากเกิน ร้อยละ 15 ขึ้นไปแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าเกิดปัญหาการออกจากงานที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จำเป็นต้องย้ำว่าตัวเลขดังกล่าวข้างต้นใช้ไม่ได้กับธุรกิจที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะบางประการ เช่น ในอุตสาหกรรมของทะเลแซ่เยือกแข็งที่สภาพแวดล้อมการทำงานต้องทนอยู่ในห้องที่มีอุณหภูมิเย็นจัดเกือบตลอดเวลาด้วยชุดทำงานที่ดูอึดอัดและไม่สะดวกสบาย หรือในอุตสาหกรรมที่ใช้พนักงานรายวันไร้ฝีมือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ ที่คนงานสามารถหาแหล่งงานภายในนิคมได้ไม่ยาก อัตราการออกจากงานย่อมต้องสูงกว่าปกติเป็นธรรมดา อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารในธุรกิจอุตสาหกรรมเหล่านี้สามารถลดอัตราการออกจากงานให้ใกล้เคียงหรืออยู่ในเกณฑ์เดียวกับธุรกิจทั่วไปได้มากเท่าไร ก็ยังเป็นผลดีต่อองค์กรของตนมากเท่านั้น การออกจากงานที่สูงเกินไปนอกจากจะทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร, การฝึกอบรมคนใหม่, การสูญเสียองค์ความรู้ที่สะสมไว้ในองค์กร, การสูญเสียงานในระหว่างที่ว่างคน ฯลฯ ซึ่งเคยมีการวิจัยว่ามีมูลค่าสูงถึงร้อยละ 25-200 ของค่าตอบแทนรายปีของคนที่ออกจากงานแล้ว ที่สำคัญยังสร้างปัญหาให้กับการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า และยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่อีกด้วย งานวิจัยบางแห่งพบว่า ค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานใหม่ 1 คนสูงเป็น 6 เท่าของค่าใช้จ่ายในการรักษาพนักงานเก่า 1 คนเอาไว้ สถิติการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานประจำเดือน กรกฎาคม 2549 แสดงดังตาราง 1 (มยุรี เป็ดทอง, 2548, หน้า 15)

ตาราง 1 จำนวนผู้ประกันตน จำแนกตามสาเหตุการว่างงาน ณ เดือน กรกฎาคม

| สาเหตุการออกจากงาน | จำนวน/คน |
|--------------------|----------|
| ถูกเลิกจ้าง        | 11       |
| สมัครใจลาออกจากงาน | 186      |
| หมดสัญญาจ้าง       | 0        |
| รวม                | 197      |

ตาราง 2 แสดงข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการที่ว่างงานจำแนกตามอาชีพล่าสุดที่ออกจากงาน

| อาชีพ                           | จำนวน/คน   |
|---------------------------------|------------|
| 1. อาชีพพื้นฐาน/แรงงาน          | 107        |
| 2. อาชีพบริการ/งานขาย           | 21         |
| 3. งานสำนักงาน                  | 24         |
| 4. ช่างเทคนิค                   | 13         |
| 5. ช่างฝีมือ                    | 14         |
| 6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรในโรงงาน | 4          |
| 7. อื่นๆ                        | 14         |
| <b>รวม</b>                      | <b>197</b> |

ตาราง 3 สรุปสาเหตุการออกจากงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

| สาเหตุของการออกจากงาน        | จำนวน/คน   | ร้อยละ     |
|------------------------------|------------|------------|
| 1. ลาออกจากงาน               |            |            |
| - ต้องการเปลี่ยนงาน          | 185        | 93.90      |
| - อื่น ๆ เช่น ดั้งครรภ       | 1          | 0.51       |
| 2. ถูกเลิกจ้าง               |            |            |
| - นายจ้างปิดกิจการ           | 2          | 1.02       |
| - นายจ้างลดจำนวนพนักงาน      | 3          | 1.52       |
| - ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน | 1          | 0.51       |
| - มีความผิด                  | 1          | 0.51       |
| - อื่น ๆ                     | 4          | 2.03       |
| <b>รวม</b>                   | <b>197</b> | <b>100</b> |

การสูญเสียพนักงานที่ดีไปนั้น เป็นปัญหาสำคัญของหลายองค์กร ค่าความสูญเสียอันมหาศาลของการลาออก ทำให้ผู้บริหารในหลายองค์กรให้ความสนใจกับความผูกพันในองค์กร การคงไว้ให้พนักงาน มีความผูกพันในองค์กรนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กรเนื่องจากเหตุการณ์ของโลก และเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัจจุบันซึ่งภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งในด้านการผลิตสินค้า และการบริการ ซึ่งแม้ว่าเทคโนโลยีที่

ก้าวหน้าจะทำให้เกิดเครื่องจักรใหม่ๆ ที่ทันสมัยมากมายก็ตาม ต่างก็สามารถจัดหามาให้ใช้ได้เหมือนกัน เพราะเวลาถูกและแพร่หลายได้ง่าย ถึงแม้ว่าองค์ประกอบจะมีเครื่องจักรที่ดีหรือมีทุนมหาศาล แต่หากขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ มีความชำนาญและความสามารถแล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จไม่มีทางทำได้เลย มนุษย์จึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่จะเป็นตัวทำให้ปัจจัยอื่นๆ มีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 157)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานและสวัสดิการของโรงงานอุตสาหกรรมให้สามารถจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้โรงงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และประเภทอุตสาหกรรม

### ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโรงงานหรือองค์กรให้สามารถจูงใจพนักงานให้เกิดผูกพันและปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 9,285 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี, 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) ซึ่งจากการคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างได้มีการใช้สูตรของทาไรยามาเน่ (Yamane) ที่มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 383 คน (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 97)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

### 2.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง

### 2.1.3 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) 20 – 30 ปี
- 3) 31 – 40 ปี
- 4) 41 – 50 ปี
- 5) มากกว่า 50 ปี

### 2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ประถมศึกษา
- 2) มัธยมศึกษา
- 3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 4) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 5) สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.5 ระดับเงินเดือน

- 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท
- 2) 5,000 – 10,000 บาท
- 3) 10,001 – 12,000 บาท
- 4) 12,001 – 15,000 บาท
- 5) มากกว่า 15,000 บาท

### 2.1.6 ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี
- 2) 1 – 5 ปี
- 3) 6 – 10 ปี
- 4) 11 – 15 ปี
- 5) มากกว่า 15 ปี

### 2.1.7 ประเภทอุตสาหกรรม

- 1) อุตสาหกรรมอาหาร
- 2) อุตสาหกรรมสิ่งทอ
- 3) อุตสาหกรรมไม้
- 4) อุตสาหกรรมกระดาษ
- 5) อุตสาหกรรมผลิตยาง/ พลาสติก
- 6) อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา
- 7) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ดังนี้

#### 2.2.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

#### 2.2.2 ด้านประสบการณ์ในงาน

#### 2.2.3 ด้านโครงสร้างขององค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลทั่วไปที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสิงห์บุรี ทั้งตำแหน่งระดับการปฏิบัติและระดับบริหาร

2. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรนี้ไม่นับรวมเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเคยปฏิบัติงานจากองค์กรอื่นมา

3. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานมีความยึดมั่นในต่อองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กร เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ประสบการณ์ในงาน และ 3) โครงสร้างขององค์กร

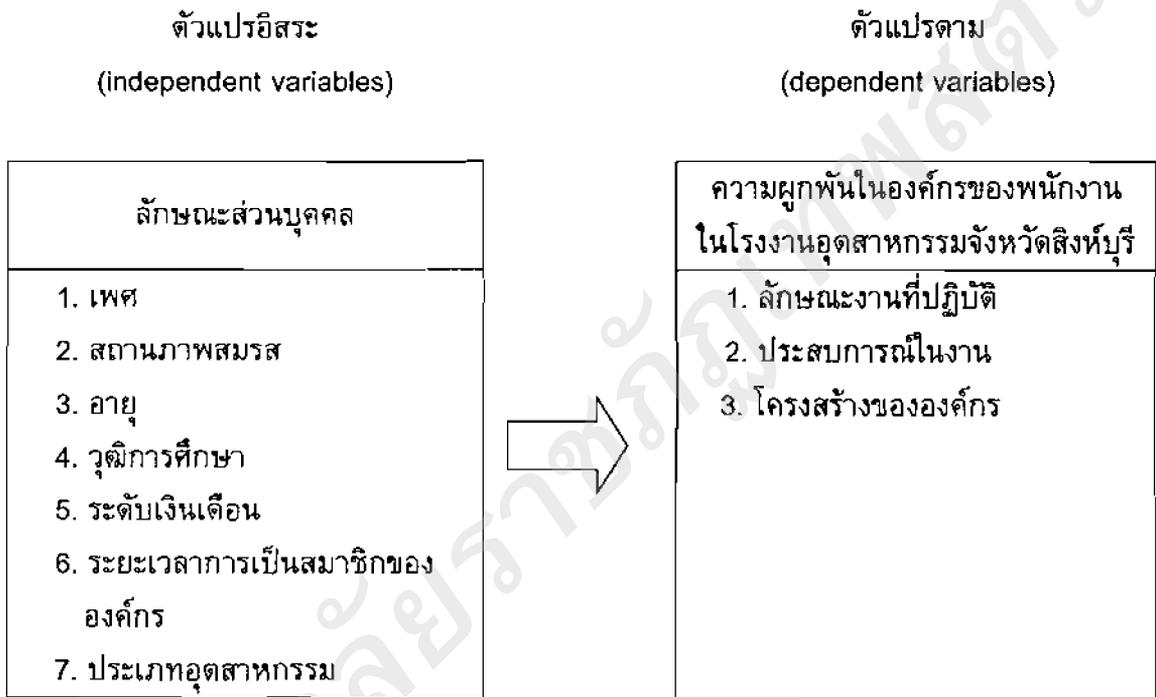
3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลบ่อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.2 ประสบการณ์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3.3 โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบขององค์กรที่มีระบบแบบแผน การกระจายอำนาจ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรของสตีเยร์ (Steers, 1997, p.46) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากรอบความคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และประเภทอุตสาหกรรม