

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่องความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยและได้ผลสรุปของการวิจัย รวมทั้งได้อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย นำเสนอดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐาน
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

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

#### สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และประเภทอุตสาหกรรม

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 9,285 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี, 2550)
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) ซึ่งจากการคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างได้มีการใช้สูตรของทาโร

ยามาเน่ (Yamane) ที่มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 383 คน (วิลโล ทองแป้, 2542, หน้า 97)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยเป็นประเภทคำถามปลายปิด (closed form) โดยในแบบสอบถามนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับ เงินเดือน วุฒិการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสิงห์บุรี ทั้งนี้ในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดัดแปลงคำอธิบายในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเหมาะสมระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กรในการนำไปใช้งาน สำหรับมาตรวัดตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดความคิดเห็นจากมากไปน้อย 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                                   |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ระดับความผูกพันในองค์กรมาก        |
| 3 | หมายถึง | ระดับความผูกพันในองค์กรปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ระดับความผูกพันในองค์กรน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ระดับความผูกพันในองค์กรน้อยที่สุด |

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์และที่สุดนามาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอนคือ

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก องค์กร อายุ อายุการทำงาน ประเภท อุตสาหกรรม วุฒิการศึกษา นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.3 การแปรความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กร โดยกำหนดช่วงคะแนนตามเกณฑ์ของซูศรี วงษ์รัตน์ (2541, หน้า 38) ดังนี้

- |                  |             |         |                              |
|------------------|-------------|---------|------------------------------|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ความผูกพันในองค์กรน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ความผูกพันในองค์กรน้อย       |

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง	ความผูกพันในองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง	ความผูกพันในองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง	ความผูกพันในองค์กรมากที่สุด

2.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กรและประเภทอุตสาหกรรม วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.4 อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 วุฒิการศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.7 ระดับเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.4 ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 ประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 32.6

#### 2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 18 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน 2) งานที่ทำอยู่ไม่ยากจนเกินความสามารถ และ 3) มีความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 12 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 2) ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และ 3) ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

2.3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ภายในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 2) องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ของการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัด และ 3) องค์กรของมีการจัดแบ่งลำดับชั้นของตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม

2.4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ด้านประสบการณ์ในงาน

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านโครงสร้างขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า

3.4.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิมัธยมศึกษาแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.4.2 ด้านประสบการณ์ในงานพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒิมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4.3 ภาพรวมพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิประถมศึกษาแตกต่างกับกลุ่มที่มีวุฒินุปรียญหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า

3.5.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 12,001 – 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.5.2 ด้านประสบการณ์ในงานพบว่า กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท และ 12,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.5.3 ด้านโครงสร้างขององค์กรพบว่า กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 12,001 – 15,000 บาท และ มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.4 ภาพรวมพบว่า กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน 12,001 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ กลุ่มที่มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับเงินเดือน มากกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

3.6.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร 1-5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร 6-10 ปี แตกต่างกับกลุ่ม

ที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า

3.7.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมผลิตยาง/ พลาสติก อุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7.2 ด้านประสบการณ์ในงานพบว่า กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหารแตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหารแตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมผลิตยาง/ พลาสติกและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7.3 ด้านโครงสร้างขององค์กรพบว่า กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมผลิตยาง/ พลาสติกและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.7.4 ภาพรวมพบว่า กลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมไม้แตกต่างกับกลุ่มที่เป็นพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมผลิตยาง/ พลาสติกและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### อภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับวิรัตน์ พวงเพชร (2549, หน้า 4) ซึ่งสอดคล้องกัน กล่าวคือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ การมีอิสระในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด การมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กรมาก งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำอยู่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ต้องพบปะผู้คนเป็นจำนวนมาก

1.2 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประสบการณ์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับสมจิตต์ ตันสกุล (2548, หน้า 5) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

1.3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งโครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร สอดคล้องกับจันทิมา ชื่นอารมณ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและความหวังใต้อองค์กรและตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับอดีต ร่มสนธิ์ (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลาง ทำการศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการ

ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีสภาพภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของผูกพันองค์กร

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับซูลีพร เจริญนิิตย์ (2549, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลาง เรื่องความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสถานภาพ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลางเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลางเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับซูลีพร เจริญนิิตย์ (2549, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลางเรื่องความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัททำอากาศยานไทย

จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 (2548, บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องในระดับปานกลางเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายเวชภัณฑ์ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายเวชภัณฑ์ที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านประสบการณ์ในงาน ในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ตามที่หวัง ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และสามารถสังเกตเห็นว่าตนเองมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ควรให้อิสระและอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจนั้นสามารถกระตุ้นให้พนักงานผูกพันกับงานและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รวมทั้งควรยกย่อง ชมเชยเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย และให้กำลังใจเมื่อเกิดความผิดพลาด

1.3 ด้านโครงสร้างขององค์กร ในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาผลงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแจ้งให้พนักงานรับทราบเกี่ยวกับการบริหารนโยบาย เป้าหมาย รวมถึงกฎ ระเบียบในการพิจารณาผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ควรแสดงให้พนักงานเห็นถึงความยุติธรรม โปร่งใส สมเหตุสมผล ปราศจากอคติ และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นความผูกพันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสระบุรี เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป สภาวะแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น

สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรได้

2.2 ควรศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยความผูกพันในองค์กร จากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดลพบุรี เป็นองค์กรอื่นๆ เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือสถาบันการเงิน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาผลที่ตามมาหรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงาน การพากเพียรในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบผลที่ตามมาเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร