

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลทางสถิติการส่งออก สินค้าเครื่องนุ่งห่มสิ่งทอเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศไทย โดยติดอยู่ในรายการ 10 อันดับแรกของการส่งออกสูงสุด ในปี พ.ศ.2546 มูลค่าการส่งออกสินค้าประเภทสิ่งทอ อยู่ในลำดับที่ 6 มีมูลค่าการส่งออกรวม 91,631.1 ล้านบาท เป็นสถิติการค้าก่อนการเจรจาการค้าของแอกต์ที่อุรุกวัยจะสำเร็จและมีการจัดตั้งองค์การการค้าโลก(WTO)ในวงการการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของข้อตกลงการค้าสิ่งทอระหว่างประเทศ (Multi-fiber Arrangement :MFA) ซึ่งเป็นสัญญาพหุภาคีที่ทำขึ้นระหว่างประเทศผู้ส่งออกที่ส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา และประเทศผู้นำเข้าที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยประเทศผู้ส่งออกจะจำกัดปริมาณการส่งออกของตนเองโดยสมัครใจ แต่หลังจากเมื่อการเจรจาการค้าของแอกต์ที่อุรุกวัยสำเร็จลง มีการจัดตั้งองค์การการค้าโลกและมีการลงนามในความตกลงว่าด้วยสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (Agreement on Textiles and Clothing: ATC) สาระสำคัญของข้อตกลงว่าด้วยสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ATC คือ กำหนดบทบัญญัติให้ประเทศสมาชิก ถู้อปฏิบัติในระหว่างช่วงเวลาปรับเปลี่ยนสำหรับการนำภาคการค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มกลับเข้าไปอยู่ภายใต้แอกต์ 1994 คือ การค้าเสรีโดยไม่มีการจำกัดการนำเข้า ลดการจำกัดปริมาณการนำเข้า (โควตา) ที่ละขึ้น ไปจนไม่มีการจำกัดการนำเข้าไปในที่สุด เมื่อสิ้นอายุข้อตกลง คือ 10 ปี นับตั้งแต่วันที่ข้อตกลงองค์การการค้าโลกมีผลบังคับใช้ สรุปก็คือ การค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของโลกจะเป็นไปโดยเสรีไม่มีการจำกัดโควตา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป

หลังจากปี 2548 เป็นต้นไปประเทศไทยจะไม่มีโควตาการส่งออกไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศต่าง ๆ สามารถส่งออกสินค้าสิ่งทอไปขายได้อย่างเสรี และผู้ซื้อก็สามารถเลือกซื้อสินค้าได้อย่างเสรีเช่นกัน และมีการคาดการณ์ไว้ว่าประเทศที่จะเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ในธุรกิจสิ่งทอนี้ก็คือประเทศจีน เพราะมีทรัพยากรภายในประเทศเป็นจำนวนมากอีกทั้งยังมีข้อได้เปรียบในด้านแรงงานที่มีต้นทุนต่ำ แต่มีความซน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อธุรกิจทางด้านสิ่งทอของไทยโดยตรง ดังนั้นภาคธุรกิจสิ่งทอในเมืองไทยจะต้องทำการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้าน การรุกตลาดใหม่ที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน การปรับเปลี่ยนองค์การให้มีขนาดกระชับกะทัดรัด

ปรับลดต้นทุนการผลิตเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งที่น่ากลัวอย่างประเทศเวียดนามหรือจีน หรือกล่าวโดยสรุปว่าธุรกิจสิ่งทอของไทยจะสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้จะต้องทำต้นทุนการผลิตให้ต่ำและมีคุณภาพสินค้าที่ดี

ภาวะการแข่งขันในตลาดโลกในปัจจุบันมีแข่งขันกันอย่างรุนแรงเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยอาศัยทั้ง เทคโนโลยี ระบบการจัดการ การจัดหาปัจจัยการผลิต การจัดการด้านเงินทุน ด้านการขนส่งสินค้า อีกทั้งการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อความได้เปรียบในการปรับตัวหรือเตรียมตัวให้พร้อมรับการสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกับสถานะเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบันที่เกิดภาวะการณ์ชะลอตัว หลังจากการเกิดวิกฤต แสมเบอร์เกอร์ ที่สหรัฐอเมริกา และลุกลามออกไปทั่วโลก จากภาวะที่เกิดขึ้นทำให้บริษัทต่างๆ ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ครั้งนี้ โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับตลาดเงินตลาดทุน เช่น ธนาคาร หรือสถาบันการเงิน จะได้รับผลกระทบอย่างมาก และหลังจากเมื่อตลาดทุนได้รับผลกระทบจึงส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้กิจกรรมทางธุรกิจต้องหยุดชะงักเพราะขาดกระแสเงินที่จะนำมาใช้ในการลงทุนทำธุรกิจ จะเห็นได้จากการปิดกิจการของบริษัทใหญ่ หลายบริษัท ในสหรัฐอเมริกาและผลกระทบนี้ได้ส่งไปทั่วโลก ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยเพราะประเทศไทยนั้นพึ่งพาอาศัยการส่งออกเป็นหลัก

ประเทศไทยในฐานะเป็นฐานในการผลิตสินค้าที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ เพื่อส่งออกไปขายนอกประเทศ แต่เมื่อเศรษฐกิจของโลกเกิดการชะลอตัว ความต้องการสินค้ามีปริมาณน้อยลง มีการยกเลิกคำสั่งซื้อ หรือเลื่อนการจัดส่งออกไป เหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตภายในประเทศ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะภาคการผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ประเทศไทย ที่เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าในการส่งออกเป็นอันดับต้น ๆ ก็ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องหันมาทบทวนตัวเองอย่างหนัก เพื่อการปรับตัวให้สามารถอยู่รอดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ผู้ประกอบการเองต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รักษาคุณภาพสินค้า การส่งมอบที่ตรงเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทุกระดับ เพื่อเพิ่มคุณภาพที่ดีขึ้น ต้นทุนต่อหน่วยลดลงในขณะเดียวกัน แนวโน้มสินค้าสิ่งทอที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ทำลายธรรมชาติก็เป็นอีกกลุ่มสินค้าที่ถูกค่าต้องการบริโภคเพิ่มขึ้น หรือสิ่งทอเทคนิค (Technical Textile) และสิ่งทอเฉพาะทาง (Functional Textile) ที่มีความหลากหลายตอบสนองต่อผู้บริโภคมากกว่าสิ่งทอทั่วไป (Conventional textiles) เช่น เส้นใยที่พัฒนาขึ้นมาพิเศษเพื่อป้อนให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ บรรจุภัณฑ์อาหาร หรือ เคหะสิ่งทอที่ใช้ตกแต่งอาคารบ้านเรือน เช่น ผ้าบุผนัง ผ้าบุเก้าอี้ ซึ่งปัจจุบันนิยมนำไปตกแต่งภายนอกอาคารมากขึ้น การจำหน่ายในประเทศ ยังมีศักยภาพอยู่และยังต้องการแรงงาน

เพิ่ม (ข่าวประชาสัมพันธ์ที่ 23(30)/2552 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม) ดังนั้นต้องดึงเอาความ ได้เปรียบทางการผลิตมาใช้ทั้งในด้านเทคโนโลยี บุคลากร การจัดการ และด้านสินเชื่อ ต่าง ๆ มาใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรูปแบบการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอจึงเริ่มเปลี่ยนไป จาก การผลิตเป็นลักษณะปริมาณมาก ๆ มีสินค้าไม่กี่ประเภท เพื่อให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลง เป็น การปรับปรุงการผลิตและสินค้าให้มีความหลากหลายเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการผลิตตามความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับ เปลี่ยนการผลิตตามความต้องการของตลาดนั้นจำเป็นอย่างไรที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจ การผลิตของเครื่องจักรเป็นอย่างดี ไม่เช่นนั้นแล้วถึงแม้ว่าจะมีเครื่องจักรที่ดีที่ทันสมัยมากเพียงใด ก็ ไม่สามารถทำให้ผลผลิตออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในปัจจุบันการผลิตในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานลดลง บริษัทต่าง ๆ พยายามลดต้นทุนในส่วนนี้ลง และก็พยายามที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานของเครื่องจักรและประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อให้มีสินค้าออกมามากที่สุด โดยใช้ต้นทุนที่ ต่ำที่สุด แต่ถึงแม้ว่าเครื่องจักรในปัจจุบันจะมีความทันสมัย และประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น กว่าเดิม เพียงแต่ปัจจัยเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้การผลิตดำเนินไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการผลิต จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ นั่นก็คือ บุคลากรเพราะการที่จะทำให้ เครื่องจักรสามารถทำการผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความชำนาญในการ ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรต่าง ๆ ในกระบวนการผลิต ยิ่ง กระบวนการผลิตที่มีความสลับซับซ้อน โรงงานอุตสาหกรรมก็ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถดูแลและควบคุมเครื่องจักรให้สามารถทำงานได้ตามแผนการผลิตที่ต้องการ ดังนั้นปัจจัยเรื่อง ของบุคลากรจึงเป็นประเด็นหลักที่สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา

การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะแผนกทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญอย่าง มาก ในการที่จะผลักดันหรือสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้พนักงานสามารถดึงเอาศักยภาพในตัวเอง ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจึงมีความพยายามอย่างยิ่งในการสร้าง ให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ยัง ส่งผลให้มีอัตราการลาออกที่ลดลงด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ในองค์การ เชื่อว่าทุกองค์การย่อมต้องการสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะความรู้สึก ของพนักงานเหล่านี้ เช่น ความภักดีในองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของพนักงาน จะ ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ด้วยความอยากที่จะเห็นความสำเร็จของงาน

ที่จะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าไม่มีใครคอยสั่งคอยตาม พนักงานก็สามารถทำงานอย่างเต็มกำลังความคิด  
ความสามารถของตนที่มี เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างดีที่สุด

ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการที่พนักงานหรือคน  
ในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้น บุคคลเหล่านั้นจะมีความตั้งใจทุ่มเททั้งแรงกายและ  
แรงใจ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ที่องค์กรได้วางไว้  
ดังนั้นโดยพื้นฐานแล้วการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีรู้สึกผูกพันกับองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่ง  
และเมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้วอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน การมาสาย การขาด  
งาน การลาป่วย การลาออก ก็จะลดลงองค์กรก็สามารถลดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ลงไปได้มาก หาก  
พิจารณาให้ดีแล้วค่าใช้จ่ายในส่วนของการสรรหา คัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม ในแต่ละปีมี  
ค่าใช้จ่ายที่สูงมากยังมีการลาออก การขาดงาน การลาป่วยมากเท่าไร ค่าใช้จ่ายยิ่งมากขึ้นตามไปเป็น  
เงาตามตัวและยิ่งไปกว่านั้น หากว่ามีองค์กรใดที่แม้ว่าพนักงานในองค์กรไม่ค่อยลาออก แต่ว่ามี  
ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ต่ำ แบบที่ว่าพนักงานหน่วยงานนั้นไม่ลาออกหรือมีการลาออกต่ำแต่  
ยอมทนที่จะทำงานต่อไป โดยถือว่าทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้การทำงานที่ได้รับ  
มอบหมายของพนักงานเป็นการทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ พนักงาน ไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่า  
ของงานที่ตนทำ ทำให้งานออกมาไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร  
มากกว่าผลดีเพราะองค์กรจะต้องสูญเสียสวัสดิการสูญเสียเวลาค่าจ้างแรงงานเท่าเดิมนอกจากนี้ยังทำ  
ให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อีกด้วย

ดังคำกล่าวของแจ็ก เวลช์ (Jack Welch) ผู้เข้าไปบริหารบริษัทจีอี (General Electric)  
“ธุรกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยทั่วไป และในความเป็นจริงชีวิตก็ประกอบด้วยครอบครัว  
เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ครู ผู้สอน ผู้ฝึกฝน เพื่อนบ้าน ซึ่งในที่สุดแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญก็คือ  
มนุษย์”

(“ Business is about people. In fact life is only people-family, friends, colleagues, bosses,  
teachers, coaches, neighbors. At the end of the day, its only people that matter.”...Jack Welch in  
WINNIG)

การทำโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาภายใน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่  
อำเภอ เขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี และที่ อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการ  
ศึกษาเพื่อที่จะค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับ  
องค์กรของบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับ  
นโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มความสามารถในการ  
แข่งขันกับคู่แข่งที่มีทั้งในและต่างประเทศในกลุ่มธุรกิจสิ่งทอและอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อ

หน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัดนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ

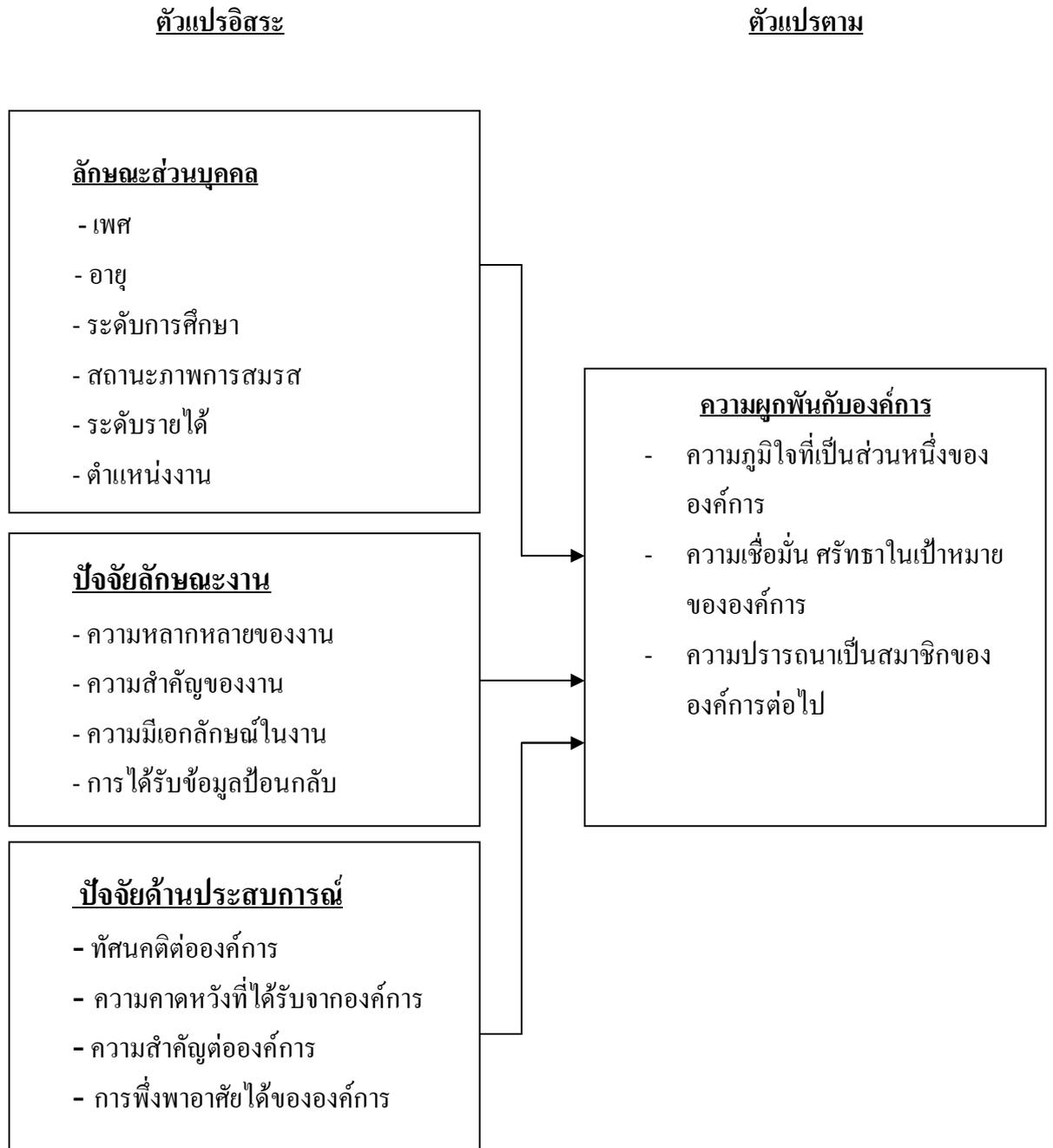
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

2.4 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรในระดับน้อย

4.2 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน โดยลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน

4.3 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน

4.4 พนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด และระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 591 คน ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือน เมษายน 2553 จนถึงเดือน พฤษภาคม 2553

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานะภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ระดับรายได้

## 2. ลักษณะงาน

- ความหลากหลายของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีเอกลักษณะในงาน
- การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

## 3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ทักษะติดต่อองค์การ
- ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ
- ความสำคัญต่อองค์การ
- การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์การ

- **ตัวแปรตาม** ความผูกพันกับองค์การ ได้แก่

1. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ
3. ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ความผูกพันกับองค์การ** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างจริงใจของพนักงานที่มี ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

**6.1.1 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ** หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นเกียรติ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และตระหนักอยู่เสมอว่า งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ

**6.1.2 ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ** หมายถึง ความรู้สึกยอมรับอย่างภาคภูมิใจ มั่นใจอย่างเต็มที่ ต่อ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ และนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ พร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อกิจการขององค์การอย่างเต็มที่

**6.1.3 ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป** หมายถึง ความรู้สึกมีความผูกพันกับองค์การอย่างยิ่ง มีความต้องการอยู่กับองค์การและทำงานต่อไปเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของพนักงาน

**6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร** หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**6.2.1 ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะจำเพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งในความหมายนี้จะประกอบไปด้วยลักษณะ 6 ประการคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับรายได้

**6.2.2 ลักษณะงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

**6.2.3 ประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร มี 4 ประการคือ ทัศนคติ ของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร การรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

**6.3 องค์กร** หมายถึง บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเส้นด้าย ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186 – 189 หมู่ที่ 2 ตำบล เขาย้อย อำเภอ เขาย้อย จังหวัด เพชรบุรี และ เลขที่ 89 หมู่ที่ 11 พุทธมณฑล สาย 5 ตำบล ไวรัง อำเภอ สามพราน จังหวัด นครปฐม

**6.4 พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่ทำงานตั้งแต่ระดับพนักงานปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้ คือ

**7.1** ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับองค์กร กับปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารงานได้

**7.2** เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในการนำเอาความรู้ใน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร ไปทำการพัฒนาให้แก่องค์กร เพื่อให้พนักงานจะ ได้มีความสุขในการทำงานและทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถ เพื่อให้้องค์กร พัฒนาต่อไปได้อย่างมั่นคง

7.3 เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาแก่ผู้สนใจทั่วไป