

มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

SCALE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SME's PRODUCTION IN PATHUM THANI PROVINCE

กฤติยา เชื้อนวนัน^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
KRITTIYA KHUEANWAN¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็น พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีโดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลเชิงลึกจำนวน 12 คน และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ขั้นตอนของการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อมาสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและนำมากำหนดเป็นข้อคำถาม 2) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaire) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งชุดอยู่ที่ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างด้วยการยืนยันองค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความขยันรับผิดชอบ 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเท 3. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่องาน พบว่า ระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.89) ในระดับสูง สมการโครงสร้างความผูกพันต่องาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 86.63, องศาอิสระ (df) เท่ากับ 72, p-value เท่ากับ 0.12 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.02 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95

คำสำคัญ : ความผูกพันต่องาน ; การยืนยันองค์ประกอบ ; โมเดลสมการโครงสร้าง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : prigpet_original@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to study about the Organizational Employee Engagement of the SME Manufacturing industry workers from Pathum Thani Province in Thailand. Confirmatory factor analysis of the basic reasons or compositions of the Organizational Employee Engagement of the SME Manufacturing industries in Pathum Thani Province is performed. The population sample group is from the SME Manufacturing industry workers of Pathum Thani Province. By using in-depth qualitative research, interviews were carried out with 12 employees, and quantitative research interviews were carried out with 400 employees in the sample group. The research instrument for the qualitative research was an in-depth interview questionnaire which is a common technique in qualitative research to synthesize the interviews with the model methodology to control the questionnaire. The rating scale questionnaire was confirmed to be equal to 0.90. Independent t-tests were conducted to determine the percentage, the average, the standard deviation, and the structural equation modeling.

The result of the research shown that there are three dimensions, consist of the following: 1) vigor 2) dedication and 3) absorption. The study found out that the main reasons of the level of employee engagement by showing the average ($\bar{X}=3.89$) while the higher the value of the structure equation modeling was harmonious with the empirical data by (χ^2) = 86.63, (df) = 72, P-value = 0.12, (RMSEA) = 0.02 and (RMR) = 0.01, (GFI) = 0.97, (AGFI) = 0.95

Keywords : Employee Engagement ; Confirmatory Factor Analysis ; Structural Equation Model

บทนำ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่องาน จะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และกล้าที่จะนำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010) ด้วยเหตุนี้การศึกษาความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความสนใจของผู้บริหาร และฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถรักษานักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ให้อยู่กับองค์กรต่อไปความผูกพันต่องานเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่องค์กรต้องการเพราะผู้ที่มี

ความผูกพันต่องานสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความใส่ใจในงานที่ทำซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Schaufeli & Bakker, 2004; Macey & Schneider, 2008; Rich, Lepine, & Crawford, 2010) เพราะในการทำงานไม่ว่าองค์กรใด สิ่งสำคัญของทุกองค์กรคือต้องการให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรของตนทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่องานจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมของผลงาน (Rampersad, 2008) ทำให้บุคลากรพัฒนาเทคนิคในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสำเร็จและสร้างผลสำเร็จมาสู่องค์กรและความผูกพัน

ต่องานสามารถทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน มีความผูกพันต่องาน ตามกลยุทธ์ขององค์การที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน (Chairungruang, 2017) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่องาน เพราะความผูกพันต่องานเป็นสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคคลทุ่มเทพลังร่างกายแรงใจ สติปัญญา ให้กับงาน (Schaufeli et al., 2002; Bakker & Demeroni, 2008) อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุ มีงานวิจัยของSaks (2006) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน แต่ให้ผลลัพธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิงคือปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานอาจมีบางปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่การแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานจะมีรูปแบบที่ต่างกันหากพนักงานมีความผูกพันต่องาน พนักงานก็จะมีพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะเกิดประโยชน์กับองค์การมาก (เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์, 2555) ประเทศไทยธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2557) โดยในปีพ.ศ. 2555 มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จำนวน 11,375,349 ล้านบาทซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2554 เป็นเงิน 835,903 ล้านบาท โดยร้อยละ 37 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเกิดจากธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีมูลค่ามากกว่า 4,211,262.70 ล้านบาท ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งสิ้นกว่า 2.74 ล้านราย โดยแบ่งสัดส่วนของการกระจายตัวในกลุ่มธุรกิจประเภทต่างๆ แต่จากการสำรวจติดตามกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของหน่วยงานภาครัฐในปีพ.ศ. 2554 โดยบริษัท SMEs development and consultant พบว่า ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ใน 100 รายจะมีเพียงไม่ถึง 5 % ที่ประสบความสำเร็จส่วนที่เหลือล้มเลิกกิจการในที่สุดโดยมีอายุในการดำเนินงานไม่เกิน 1 - 2 ปีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ทำการประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยปี พ.ศ. 2554 เปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีจำนวนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ยกเลิกกิจการจำนวน 6,663 กิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.23 หรือเฉลี่ย 666 รายต่อเดือน เพื่อให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นแกนหลักให้กับระบบธุรกิจและเศรษฐกิจไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจถดถอยชะลอตัวผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องมีการปรับตัวด้านการบริหารจัดการจัดการการตลาดเพื่อรักษากิจการให้อยู่รอด (เวทย์นุชเจริญ, 2556) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐหรือเอกชนรวมทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป (เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ, 2560) การสร้างความผูกพันต่องาน การทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีทัศนคติใหม่ในการทำงาน พนักงานในองค์การทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น มีผลต่อการทำงานให้องค์การก้าวหน้าส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หากผู้ประกอบการมีความเข้าใจจะช่วยให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความแข็งแกร่ง ในส่วนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการวัดผลของความผูกพันต่องานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องรวมถึงแบบวัดความผูกพันต่องานที่เหมาะสมกับบริบทของงานบริบทของธุรกิจมากน้อยมาตรวัดที่ใช้ในการวัดภายในองค์การก็มีส่วนสำคัญในการสะท้อนข้อเท็จจริง เพราะเครื่องมือที่ดีและเหมาะสมกับบริบทของงานจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำไปพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องได้ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับมาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงาน เพราะจะช่วยให้เห็นถึงข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ชัดเจนในการบริหารองค์การ ช่วยสะท้อนถึงแนวทางในการดำเนินกิจการ

แนวทางแก้ปัญหา สิ่งที่ต้องดำรงรักษาไว้และสิ่งที่เห็นควรต้องปรับปรุง เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงเพื่อบรรลุตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นเรื่องที่มีการพูดถึงกันมากในวงวิชาการและมีการจัดสัมมนาอยู่บ่อยครั้งงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์การค้นหาคำอธิบาย ของความผูกพันต่องาน แต่การพัฒนามาตรวัดของเรื่องดังกล่าวนี้ยังมีการศึกษาในประเทศไทยไม่มากนักแต่จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องาน ส่วนใหญ่เป็นของต่างประเทศส่วนในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีการตรวจสอบเครื่องมือวัดอย่างเข้มงวด องค์กรขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการใช้มาตรวัดโดยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ หรือบางองค์กรที่มีการนำมาตราวัดที่ไม่ตรงกับบริบทของงานมาใช้ ซึ่งมีบางรายละเอียดของมาตรวัดไม่สอดคล้องกับบริบทของงาน หรือเป็นการสร้างขึ้นเพื่อใช้เองโดยไม่ได้ผ่านการศึกษา พัฒนา และวิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คาดว่าจะได้มาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทของงาน และสนับสนุนการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่องานเป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ซึ่งมองมนุษย์ในด้านที่ดี โดยมองถึงจุดเด่น ความเข้มแข็ง และความสำเร็จของมนุษย์ โดยเป็นแนวคิดใหม่ที่ได้รับการนิยามในการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดความผูกพันต่องานได้ริเริ่มขึ้นโดย Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน หากบุคคลใดมีความผูกพันต่องานสูง บุคคลนั้นจะดึงศักยภาพของตนเองทั้งหมดใช้ในการทำงานและแก้ปัญหา มีความพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน Schaufeli & Bakker (2010) ได้นิยามความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2008) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่ตอบสนองกับสิ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์วัตถุ บุคคลหรือพฤติกรรมใดๆ บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็น สิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว Leiter and Bakker (2010) ได้อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) ว่าความผูกพันต่องานเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยผู้ที่มีความผูกพันต่องานจะดึงเอาศักยภาพและพลังมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จกล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่องาน หมายถึงสภาวะจิตใจของบุคคลเชิงบวกที่มีต่องานบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานนั้นเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททาง ปัญญา จิตใจ และกายอย่างเต็มที่ในการทำงาน ไม่ใช่ใช้ลักษณะการเสพติดการทำงาน (workaholics) เนื่องจากการเสพติดการทำงานนั้นมีแนวโน้มที่จะทำงาน

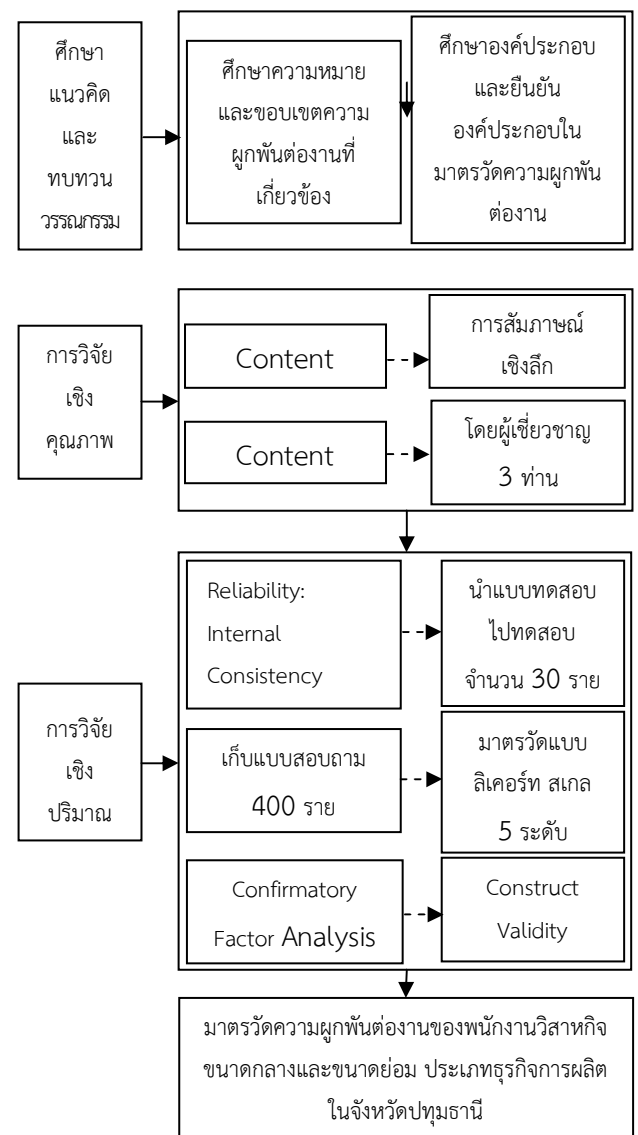
หนักมากเกินไป ถูกครอบงำด้วยงาน และคิดเกี่ยวกับงานตลอดเวลาถึงแม้ไม่ได้ทำงาน (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) แต่คนที่ผูกพันต่องานมีสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุข และสนุกในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย ปัญญา และจิตใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยา และนักวิจัยจำนวนมากทำให้ผู้ให้ความหมายความผูกพันไว้เป็นจำนวนมากแต่แนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมากที่สุด คือความผูกพันต่องาน Schaufeli and Bakker (2010) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่องานหมายถึงสภาวะทางจิตในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 คือ ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูงมีความยืดหยุ่นในการทำงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทายมีความกระตือรือร้นในการทำงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตจนสามารถแยกออกจากกันได้นอกจากนี้ยังมีการเทียบเคียงองค์ประกอบทั้ง 3 มิติของความผูกพันต่องานข้างต้นกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานของเมย์ และคณะ (May et. al., 2004) ได้แก่ องค์ประกอบทางกาย (physical component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (emotional component) และองค์ประกอบทางการรู้คิด (cognitive component) นั้นสอดคล้องกับที่ระบุว่าความผูกพันต่องานประกอบด้วยองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน Schaufeli & Salanova (2008)จากการสรุปแนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่องานของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดทฤษฎี

ของ Schaufeli et al., (2002) และได้มีการพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่องานออกมาหลายรูปแบบ เป็นการวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่องาน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงนำองค์ประกอบของความผูกพันต่องานของพนักงานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2010) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) 2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) 3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องานของ
พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจ
การผลิตในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการ
วิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยทั้งรายละเอียดเชิง
ลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและข้อมูลยืนยันจากกลุ่มตัวอย่าง
การวิจัย (กล้าหาญ ณ น่าน และคณะ, 2558)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีสามารถ
แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวนทั้งสิ้น 8
ท่าน จาก 12 ท่าน เนื่องจากข้อมูลมีการอิ่มตัว จึงได้ทำการ
สัมภาษณ์เพียง 8 ท่าน วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่ม
ตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้ถูกสัมภาษณ์
เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม มาแล้วอย่างน้อย 3 ปี

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจ
การผลิตในจังหวัดปทุมธานีซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น
281,809 คน (รายงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, 2560)โดยใช้
สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่น
อยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถ
ยอมรับที่ให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
400 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตาม
สัดส่วนเพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละเขตพื้นที่ โดยการเลือกสุ่ม
ตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลทั้งหมด 2 ประเภท ดังนี้

1.การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)
เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-
structured Interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุม
องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อ
งาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี เป็นการสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการแสดงพฤติกรรมของ
พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน แนวคำถามในการสัมภาษณ์
แบบเชิงลึก ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม
และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาถึงประเด็นที่เคยมี
การวิจัยแล้วและประเด็นที่ยังไม่ได้ทำการวิจัย จากนั้นสร้าง
เป็นแนวคำถามที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้สร้าง
ไว้ โดยสร้างเป็นประเด็นหลัก ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ
สามารถตอบได้อย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น ซึ่งประเด็น
คำถามจะเรียงลำดับตามเนื้อหาของคำถามสามารถปรับได้
ตามลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

การตรวจแบบสัมภาษณ์เชิงลึก รูปแบบของแบบ

ตรวจแบบสอบถามกำหนดตามองค์ประกอบหลัก
และองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่องานของพนักงาน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตใน
จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาและรวบรวมเอกสารทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน หรือนำ
แบบสอบถามที่เป็นที่ยอมรับมาปรับให้ข้อคำถามครอบคลุม
ตามนิยามที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้ จนได้แบบสอบถามฉบับ
ร่าง 1 ฉบับจากนั้นเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
พฤติกรรมที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อ
คำถาม จากนั้นผู้วิจัยกลับมาปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่าง
ตามคำแนะนำที่ได้รับและนำกลับไปให้ที่ปรึกษางานวิจัย
ตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่างอีกครั้ง

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)
เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยได้ศึกษาตามแนวคิด และ
ทฤษฎีอื่นๆ ผนวกเข้ากับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้
ข้อมูลสำคัญประมวลเข้าด้วยกัน และได้รับคำแนะนำจากที่
ปรึกษางานวิจัย เพื่อมาประกอบเป็นโครงสร้างในการสร้าง
แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะครอบคลุมปัจจัยสำคัญทั้ง

2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยให้ตอบตามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaire) เพื่อใช้วัดผลในเชิงปริมาณ จำนวน 16 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมความสมบูรณ์ของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม 16 ข้อ แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.75 ถึง 0.88 โดยความผูกพันต่องานด้านความขยันรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด 0.88 รองลงมาได้แก่ความมุ่งมั่นทุ่มเทมีความเชื่อมั่น 0.79 และค่าความเชื่อมั่นที่น้อยที่สุดเท่ากับ 0.75 คือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำ ซึ่งจะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยยึดหลักของ Creswell (2007) ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การจัดประเภทของข้อมูล (Categories of information) โดยใช้วิธีเปิดรหัส (Open coding) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกของการรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกแสดงเสียงจากนั้นนำมาวิเคราะห์และพิจารณาเป็นคำ กลุ่มคำ เพื่อสร้างหมวดหมู่จากข้อมูลดิบ 2) การเชื่อมโยงประเภทข้อมูล (Categories) หรือเรียกว่า การลงรหัสรอบแก่น (Axial Coding) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงประเภทข้อมูลว่าข้อมูลใดปรากฏการณ์หลัก อธิบายเงื่อนไขของการเกิดปรากฏการณ์ ผู้ให้ข้อมูลใช้กลยุทธ์ใดหรือเงื่อนไขใดที่ตอบสนองของปรากฏการณ์และอธิบายผลที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ 3) การลงรหัสแบบคัดเลือก (Selective Coding) เป็นการเรียบเรียงประเภทข้อมูลให้เป็นเรื่องราวของปรากฏการณ์ทั้งหมด โดยดึงหมวดหมู่ประเภทข้อมูลเข้ามามีความเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์หลัก 4) การเสนอประพจน์ทางทฤษฎี (Theoretical Proposition) เป็นการเสนอทฤษฎีที่อธิบาย ปรากฏการณ์และเงื่อนไขซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ด้วยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นออกเป็น 5 ระดับได้แก่ ความผูกพันต่องาน ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง สูงมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง สูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ต่ำมาก

จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความผูกพันต่องาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

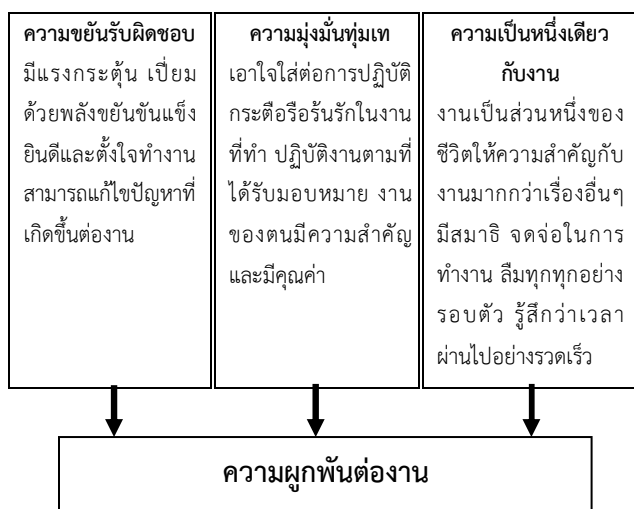
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ทั้ง 8 ท่าน แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะคือ 1.สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ 2.ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย 3.ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล A3 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องขยันทำงานและกระตือรือร้น รับผิดชอบในงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเราได้ทำงานที่เรารักเราชอบ มันทำให้เราอยากจะทำงานแบบไม่มีเบื่อ สนุกกับงาน และผลสุดท้าย แน่แน่นอนว่าเราต้องทำงานนั้นออกมาได้ดีอยู่แล้ว” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A4 (13 ตุลาคม 2561) “ขยัน ซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ คือเราเจองานทุกวัน ทำเป็นประจำ ทำให้เรารู้สึกว่า หากติดขัดก็สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเรียนรู้พัฒนางานของเราเรื่อยๆ คือทำแล้วมันสบายใจ เราก็ค

อยากรจะทำไปเรื่อยๆ” ทั้งนี้พนักงานจะต้องมีความรู้สึกภูมิใจและรักในงานที่ตนเองทำ จึงจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล A6 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องมีความภูมิใจในงานที่ตนเองทำก่อน และจะส่งผลถึงความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จะมีความสนใจติดตามงานอยู่เสมอ เมื่อพบข้อผิดพลาดต้องรีบดำเนินการแก้ไข จะทำงานจนกว่าจะเสร็จ แม้จะเกินเวลา แต่จริงๆ บางทีอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้านเสียอีก” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A8 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องรู้สึกรักในงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจและรู้สึกอยากมาทำงาน เพื่อทำงานให้เสร็จ ไม่อยากให้มันค้างอยู่ที่ตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงานเพื่อ ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด วางแผนการทำงานว่างานไหน ควรทำก่อน” เป็นต้น

การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่องาน

จากข้อมูลทั้งข้างต้นที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี Schaufeli and Bakker (2010) และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องและแตกต่างกันไป ผนวกกับข้อมูลการค้นพบของการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยพบว่าความผูกพันต่องานมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเพราะบริบทของธุรกิจนั้นๆ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ ฯลฯ จะเห็นได้ว่าการทำงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ตลอดจนประยุกต์หลักแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้ และในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นศึกษาในบริบทของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยจึงนำมาพัฒนาเป็นแบบจำลองความผูกพันต่องานขึ้นมาใหม่ โดยกำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์มากขึ้น คือ ความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท และความเป็นหนึ่ง

เดียวกับงาน ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Schaufeli and Bakker (2010) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) ตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันบางลักษณะมีนิยามศัพท์ที่มีลักษณะสอดคล้องกันพร้อมทั้งได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดความผูกพันต่องานแต่ละประเภทอีกด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้แบ่งความผูกพันต่องานออกเป็น 3 ลักษณะ ความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงาน

จากภาพที่ 2 งานวิจัยนี้ให้คำจำกัดความและนิยามศัพท์ของความผูกพันต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะ 1) ความขยันรับผิดชอบ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน โดยมีพลังในการทำงาน ขยันขันแข็ง ซึ่งจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทั้งร่างกายและสติปัญญาในการทำงาน และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น เพื่อปฏิบัติงาน

ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน 3) ความเป็นอันหนึ่งเดียวกับงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต อุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ยังคงทำงานต่อไป โดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผนวกกับการเก็บข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างนั้น และนำมาสรุปเป็นค่านิยามเชิงทฤษฎีและค่านิยามเชิงปฏิบัติการดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่านิยามเชิงทฤษฎีและค่านิยามเชิงปฏิบัติการ

ชื่อตัวแปร	ค่านิยามเชิงทฤษฎี	ค่านิยามเชิงปฏิบัติการ
ความขยันรับผิดชอบ	พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน โดยมีพลังในการทำงาน ขยันขันแข็ง ซึ่งจะใช้ความสามารถ ทั้งร่างกาย และสติปัญญาในการทำงาน และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ	พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์ ทำให้รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานมีความขยันขันแข็ง ยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกาย และความรู้ เพียรพยายามค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่องานที่รับผิดชอบ
ความมุ่งมั่นทุ่มเท	คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน	คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน จะเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้น รักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญ และมีคุณค่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อในการทำงาน ทำงานโดยลืมทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จตามที่ต้องการด้วยดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	การที่บุคคลรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต อุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ยังคงทำงานต่อไป โดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี	เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อในการทำงาน ทำงานโดยลืมทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึกว่างานผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จตามที่ต้องการด้วยดี

จากตารางที่ 1 เมื่อได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับ คำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการ มาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยต่อไปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบ	Mean	S.D.	แปรผล
ด้านความขยันรับผิดชอบ	3.84	0.61	สูง
ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท	4.00	0.58	สูง
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	3.84	0.58	สูง
รวม	3.89	0.54	สูง

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ผสมกับข้อมูลการค้นพบของการสัมภาษณ์ ทำให้ได้จำนวนข้อคำถามของความผูกพันต่องานของพนักงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 16 ข้อคำถาม แยกตามองค์ประกอบ 1) ด้านความขยันรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยตอนที่ 2 ของการวิจัย จะเป็นการนำผลการวิจัยจากตอนแรกมาทำการตรวจสอบคุณภาพของ

เครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะ ดังนี้ ความขยันรับผิดชอบ ข้อจำนวนคำถาม จำนวน 5 ข้อความมุ่งมั่นทุ่มเท มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีจำนวนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด 16 ข้อคำถาม ผลการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำไปใช้ (Try out) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง (0.75 ถึง 0.88) ซึ่งถือว่าร่างแบบสอบถามความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีมีเกณฑ์ความเที่ยงสูงมาก

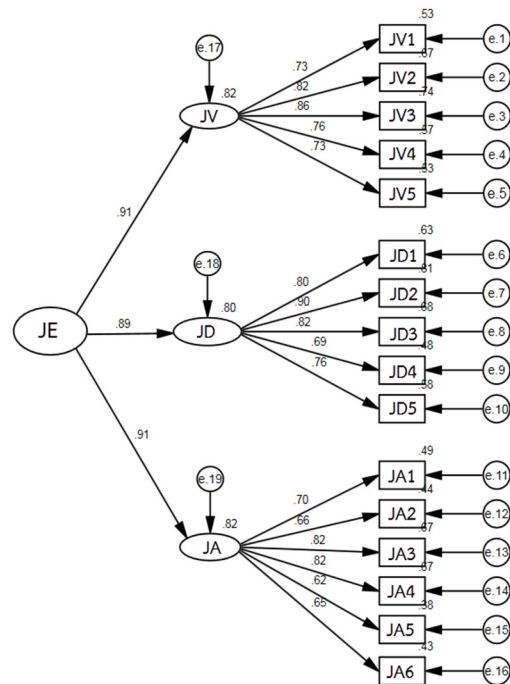
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับภาพรวมความผูกพันต่องานดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับภาพรวมของความผูกพันต่องาน

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
ความมุ่งมั่นทุ่มเท คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน จะเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า	1. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น 3. รักในงานที่ทำ 4. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 5. งาน ของ ตน มี ความ สำคัญ และ มี คุณค่า	(ข้อที่ 6-10)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม สำหรับการวิจัย
ความเป็นหนึ่งเดียว กับงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่องาน มองว่างานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิต ให้ความสำคัญ สำคัญกับงานมากกว่าเรื่อง อื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อใน การทำงาน ทำงานโดยลืม ทุกทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึก ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จ ตามที่ต้องการด้วยดี	1. งานเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิต 2. ให้ความสำคัญกับ งานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ 3. มีสมาธิ 4. จดจ่อในการทำงาน 5. ทำงานโดยลืมทุกทุก อย่างรอบตัว 6. รู้สึกว่าเวลาผ่านไป อย่างรวดเร็ว	(ข้อที่ 10-16)
ความขยันรับผิดชอบ พฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออกในการทำงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์ ทำให้ รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิด การทำงาน มีความขยัน ชื่นแข็ง ยินดีและตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มที่ เต็ม ความสามารถที่จะใช้กำลัง กายและความรู้ เพียร พยายามค้นหาแนวทางใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อ งานที่รับผิดชอบ	1. รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้ เกิดการทำงาน 2. เปี่ยมด้วยพลังในการ ทำงาน 3. มีความขยันขันแข็ง 4. ยินดีและตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มที่ 5. สามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในงาน	(ข้อที่ 1-5)



$$\chi^2 = 597.17, df = 101, p\text{-value} = 0.00, RMSEA = 0.11, \chi^2/df = 5.91, GFI = 0.83$$

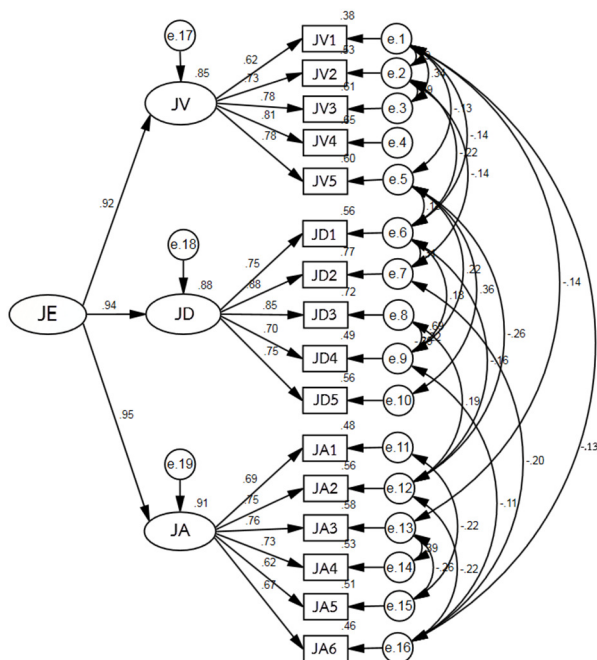
ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรความผูกพัน
 ต่องานของพนักงานวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม
 ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
 ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, (2560)

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานในระดับภาพรวมมี
 ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.89$) โดยเมื่อพิจารณา
 รายด้านพบว่าด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
 ($\bar{X}= 4.00$) รองลงมาคือ ด้านความขยันรับผิดชอบ
 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.84$) เดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.84$)

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลอง
 ความผูกพันต่องาน ด้านความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น
 ทุ่มเท ความเป็นหนึ่งเดียวกับงานของพนักงานวิสาหกิจขนาด
 กลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัด
 ปทุมธานี ดังแสดงในภาพที่ 3

จากข้อมูลในภาพที่ 3 พบว่าสมการโครงสร้างตาม
 สมมุติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณา
 จากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 597.17 องศาอิสระ (df) มีค่า
 เท่ากับ 101, ค่า $\chi^2/df = 5.91, p\text{-value} = 0.00$, ค่าดัชนี
 รากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
 (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.11 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ
 ส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่
 กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ
 0.83 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)
 มีค่าเท่ากับ 0.76 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องแบบปกติ
 (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.86 และค่าดัชนี Tucker-Lewis Index
 (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งเกือบทั้งหมดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่
 กำหนดจึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามที่
 ได้กำหนดในวัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ดังแสดงในภาพที่ 4



$\chi^2 = 86.63$, $df = 72$, $p\text{-value} = 0.12$, $RMSEA = 0.02$, $\chi^2/df = 1.20$, $GIF = 0.97$

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรการความผูกพัน
ต่องานของพนักงานวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม
ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีหลังการปรับโมเดล
ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, (2560)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในตอนแรก พบว่าแบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 86.63, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 72, $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.12 ค่าดัชนีรากกำลังสอง

เฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากภาพที่ 3 และ ภาพที่ 4 แสดงค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในแต่ละครั้งที่ทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทำการปรับความคาดเคลื่อนและปรับแบบจำลอง 1 ครั้งและเลือกใช้ผลการวิเคราะห์ในครั้งที่ 2 ในการอธิบายเมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบพบว่ามี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ลดลงจาก 597.17 เปลี่ยนเป็น 86.63 ส่วนค่าองศาอิสระ (df) ลดลงจาก 101 เป็น 72 ค่า χ^2/df ลดลงจาก 5.91 เป็น 1.20 ส่วนค่า GFI เพิ่มขึ้นจาก 0.83 เป็น 0.97 (ควรเกิน 0.90 ขึ้นไป) ค่า RMSEA จาก 0.11 ลดลงเป็น .023 (ควรน้อยกว่า .05) และค่า RMR จาก .036 ลดลงเป็น 0.01 (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแปรแฝงที่นำมาใช้ในการทดสอบโมเดลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่นำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความยั่งยืน	0.62 - 0.81	0.86	0.55
ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท	0.70- 0.88	0.89	0.61

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความ แปรปรวนที่สกัด ได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความ เป็นหนึ่ง เดียวกัน	0.62- 0.76	0.86	0.50

จากตารางที่ 4 โดยสรุปพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในช่วงค่าน้ำหนัก 0.61 ถึง 0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรสังเกต ในขณะที่ตัวแปรแฝงที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดคือด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือด้านความขยันรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันที่มีความเชื่อมั่นต่ำสุดเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเท่ากับ 0.55 และ ตัวแปรแฝงด้านความขยันรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.61 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ 0.50 ขึ้นไป ในด้านของความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน มีค่าเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์การพิจารณา แต่เนื่องจาก ค่าความเชื่อมั่น สูงกว่า 0.60 ขึ้นไป จึงถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell and Larcker, 1981)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องมาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความผูกพันต่องาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความขยันรับผิดชอบ

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเท 3. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน โดยองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความขยันรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี มีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นการรับรู้ในตัวตนของพนักงานเอง ความผูกพันต่องานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น (Schaufeli & Salanova, 2008) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นความผูกพันต่องานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตัวพนักงานเองรวมถึงมีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญหากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน ย่อมมีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรและความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับ Schaufeli and Bakker (2010) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่องานความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจ ด้านอารมณ์ของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่องาน เกิดจากการได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) และยังสอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2008) มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์วัตถุ บุคคลหรือพฤติกรรมใดๆบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะเป็นคนที่มี 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 2) ความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็น สิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการ

ทำงาน และ 3) รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และเช่นเดียวกับ Schaufeli & Salanova (2008) และ Schaufeli and Bakker (2003) ที่ระบุว่าความผูกพันต่องานประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเทอุทิศ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันบางลักษณะที่นิยามที่สอดคล้องกัน ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา เดชเป้า (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องาน อารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองโดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเอง เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของอารมณ์เชิงบวกที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานกับการริเริ่มด้วยตนเอง โดยใช้เครื่องมือในการวัดจากแนวคิดความผูกพันต่องานของ Schaufeli & Salanova (2008) มีองค์ประกอบความผูกพันต่องาน 3 ด้าน คือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งมีระดับความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองสูง พบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการริเริ่มด้วยตนเอง ($r = 0.73 \ p < 0.00$) ความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์เชิงบวก ($r = 0.77 \ p < 0.00$) และอารมณ์เชิงบวกไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุณัฏฐ เมธิ์สิวัฒน์(2555)ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ

องค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานโดยใช้เครื่องมือในการวัดความผูกพันต่องานจากแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ด้านการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.66$) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = -0.33$)

2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อยืนยันแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาแล้วจากนักวิจัยหลายๆ ท่าน งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่องาน ด้านความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านความขยันรับผิดชอบ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท และองค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน พบว่าทุกองค์ประกอบแสดงถึงความผูกพันต่องาน ซึ่งมีค่าสถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสรุปพบว่า ค่าน้ำหนักองค์การประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในช่วงค่าน้ำหนัก 0.62 ถึง 0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00

ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าตัวแปรนี้มีผลต่อความผูกพันต่องานในระดับสูง ซึ่ง Devellis (2012) ได้กล่าวว่าเกณฑ์การพิจารณา กล่าวว่าเกณฑ์การพิจารณา ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สอดคล้องกับ Schaufeli et al., (2002) ได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันฉบับเต็มที่มีชื่อ “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่าจำนวน ประกอบด้วย 7 ระดับจาก ไม่เคยเลย ถึง ตลอดเวลา/ทุกวัน แบบวัดดังกล่าวประกอบด้วยมাত্রาย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น มีจำนวน 6 ข้อ 2) การทุ่มเทอุทิศ มีจำนวน 5 ข้อ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ มีจำนวน 6 ข้อ เบคเกอร์ (Bakker, 2009) ได้รายงานว่แบบวัด UWES ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาในหลายประเทศได้แก่ประเทศจีน ฟิแลนด์ กรีซ แอฟริกาใต้ สเปน และเนเธอร์แลนด์ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต่างสนับสนุนว่าแบบวัดดังกล่าวมีโครงสร้าง 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดความผูกพันต่องาน และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) ได้พัฒนาแบบวัด UWES ฉบับสั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีจำนวน 3 ข้อ และได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากประเทศต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สำหรับการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความผูกพันต่องานงานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับสั้น (9 ข้อ) มาใช้และพบว่าแบบวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่าแบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบตามแนวคิดความผูกพันต่องาน (ปัญจมาส ทวีชานนท์, 2555; อรุณพร ชูชม, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ใช้วัดความผูกพันต่องาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัด Utrecht work engagement scale (UWES) ที่ถูกพัฒนาโดย Schaufeli et al., (2002) มีจำนวนทั้งหมด 17 ข้อคำถาม.

แบ่งจำนวนข้อคำถามตามองค์ประกอบรายด้าน คือ ความกระตือรือร้น 6 ข้อ การอุทิศตนให้กับงาน 5 ข้อ การรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 6 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ($\beta = -0.72$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องานมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเพราะบริบทของธุรกิจนั้นๆ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ ภาวะผู้นำ สิ่งตอบแทนโดยรวม ฯลฯ การที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ตลอดจนประยุกต์หลักแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้ประกอบการควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ไปแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเพียงขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเท่านั้นซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของนักวิชาการนักวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเป็นแบบจำลองดังนั้นโมเดลนี้จึงควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป ในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่องานตลอดจนเพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้คณะผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้นจึงไม่ครอบคลุมไปยังองค์การ อื่น ๆ ดังนั้นจึงควรนำโมเดลที่สร้าง

ขั้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆด้วยเพื่อให้ผลการวิจัยที่
ที่กว้างมากขึ้น
ได้มีความถูกต้องชัดเจนและครอบคลุมประชากรในขอบเขต

เอกสารอ้างอิง

- [1] กล้าหาญ ณ น่าน, จำเนียร จวงตระกูล, เอกสิทธิ์ สนามทอง และพีระพงศ์ ภัคคีรี. (2558). *ปรัชญาการวิจัย*. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1(2), 1-10.
- [2] กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] เกตุณภัสสมะอีกสิวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- [4] เจริญชัย พรไพเราะพร และคณะ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560).
- [5] เวทย์นุชเจริญ. (2556). *SMEs ต้องปรับตัวอย่างไรในสภาวะเศรษฐกิจขาลงประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2560. จาก <http://www.prachachat>.
- [6] สถิติจังหวัดปทุมธานี. 2560. *รายงานสถิติ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2560*.
- [7] สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). *สถานการณ์และตัวชี้วัดเชิงเศรษฐกิจของ SMEs ปี 2555 และ ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2557, จาก www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/White%20Paper/2556/report01.pdf.
- [8] อรพินธ์ชุม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557.
- [9] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a Model of Work Engagement*. Career Development International, 13, 209-223.
- [10] Bakker, A.B. (2009). *Building engagement in the workplace*. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak Performing organization* (pp. 50-72). Oxonian, UK: Routledge.
- [11] DeVelis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications*. 3 'ed. Newbury Park: Sage.
- [12] Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- [13] May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness safety and Availability and the engagement of the human spirit at work*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 11-73.
- [14] Leiter, M. P, & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: An Introduction*. London and NewYork: Psychology Press.



- [15] Salancik, G.R. (1977). *Commitment is too easy!* Organizational Dynamics, 6(1), 62-80.
- [16] Schaufeli, W.B., et al. (2002). *The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory Factor analytic approach.* Journal of Happiness Studies, 3, 71-93.
- [17] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work.*
- [18] Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). *Enhancing work engagement through the management of humanresources, in Naswall*, pp. 380-402.
- [19] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the Concept.* New York: Psychology Press.