

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ
คอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2555

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ
คอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ
คอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2555

ชัยวัฒน์ ไสสถอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-50,000 บาท เป็นพนักงานระดับทั่วไป และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี
2. พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

MOTIVATION FACTORS RELATED TO THE ORGANIZATION COMMITMENT OF AN IT
CONSULTANT COMPANY EMPLOYEES
CASE STUDY: ONE OF IT CONSULTANT COMPANY EMPLOYEES



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

December 2012

Chaiwat Osotumnuaychoke. (2012). *Motivation Factors Related to the Organization Commitment of An IT Consultant Company Employees. Case Study: One of IT Consultant Company Employees*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

The purpose of this research is to study the organization commitment of an IT consultant company employees and to find the relationship between motivation factors and the organization commitment of employees in the IT consultant company. Questionnaire is the tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, standard deviation, t-test for testing the difference of means, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

Results are as follows:

1. Demographic data shows that most employees are male, aging 31 - 40 years, married, holding the highest degree at bachelor's degree or lower, earning current salary between Baht 35,001 and 50,000, positioning at staff level and having duration of work 6-10 years.
2. Employees with different gender, marital status, position level and duration of work have no difference in the organization commitment at statistically 0.05 significant level.
3. Employees with different age, highest education level and current salary have different organization commitment at statistically 0.01 significant level.
4. Hygiene factors in terms of salary, benefits and welfare, job security, relationships with their supervisors, subordinate and colleagues are related to the overall organizational commitment of employees in the organization at statistically 0.01 significant level.
5. Motivation factors in terms of the progress in the work, the success of the work and to be respected in work are related to the overall organizational commitment of employees in the organization at statistically 0.01 significant level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
ของ ชัยวัฒน์ โอสมออำนวยโชค ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

คณะกรรมการสอบ

ประธาน

(อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ธณภูมิ อติเวทิน)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ รสिता สังข์บุญนาค)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ 21 เดือน กันยายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อน นิสิต และ เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคงเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่คุณ บิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ชัยวัฒน์ ไอสถอำนวยโชค

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของ Herzberg.....	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	58
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	87
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	35
2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2.....	36
3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	37
4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3.....	37
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาในการทำงาน.....	46
6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยคำจูน.....	49
7 แสดงระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ.....	50
8 แสดงระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	51
9 แสดงระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน.....	52
10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ.....	53
11 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	54
12 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	55
13 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้าน ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม.....	57
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยจำแนกตามเพศ.....	59
16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	60
17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งจำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	60
18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	61
19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง	62
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	63
21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	64
22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	66
23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	67
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านความมั่นคงใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	71
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	73
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	76
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการ ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	79
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.....	81
30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....
---	-------------------------------

7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงและมีปัจจัยทางธุรกิจหลายด้านที่ไม่เหมือนในอดีต จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ นักวิจัย นักบริหาร และนักทฤษฎีองค์การจึงหันมาให้ความสำคัญในการศึกษาตัวแปรที่เชื่อกันว่าจะสามารถทำนายถึงประสิทธิผลขององค์การ โดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดที่เกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์การ” (Organization Commitment) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ทศนคติของสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์การบางอย่าง กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การ และแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์การ ตามที่องค์การต้องการก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่องค์การจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์การไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์การได้ เขาก็จะลาออกจากองค์การ ซึ่งย่อมเท่ากับองค์การต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้น มีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้องค์การต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ดังนั้นแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ จึงได้มีผลงานเชิงประจักษ์ที่พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพื่อค้นหาแนวทางในอันที่จะรักษาสมาชิกให้ทำงานอยู่กับองค์การนานๆ ซึ่งจากผลการศึกษาของ แองเกิล และ เพอร์รี (Angle; & Perry. 1981: 1-14) พบว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้ ประการแรก คือ ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การ ประการที่สอง คือ ปัญหาการขาดงาน พบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจให้ทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย และประการสุดท้ายคือ ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (Steer. 1977: 46)

ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทที่ปรึกษาทางด้านระบบคอมพิวเตอร์ในประเทศไทยที่มีชื่อเสียงและลูกค้าให้ความไว้วางใจมากที่สุด

ประสบปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ส่งผลให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร และโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งการปรับตัวไปในทิศทางดังกล่าวย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อทำให้นุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

การที่องค์กรได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรนี้เองจะเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยที่เขาจะยอมรับเป้าหมาย และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ได้มีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

หมายเหตุ *เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุดสูงสุด ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อรักษาบุคลากรขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ปรึกษาทางด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 240 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2555 และเนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 240 คน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 7 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.3.2 สมรส

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.4.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

1.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท

1.1.5.2 20,001 – 35,000 บาท

1.1.5.3 35,001 – 50,000 บาท

1.1.5.4 50,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 พนักงานทั่วไป

1.1.6.2 พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ

1.1.6.3 พนักงานระดับผู้จัดการแผนก / ผู้จัดการทั่วไป

1.1.7 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.7.1 1 – 5 ปี

1.1.7.2 6 – 10 ปี

1.1.7.3 11 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยจุใจในการทำงาน

1.2.1 ปัจจัยคำจุน

1.2.1.1 เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ

1.2.1.2 ความมั่นคงในการทำงาน

1.2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.2.2 ปัจจัยจุใจ

1.2.2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.2.2 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์** หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจบริการให้คำปรึกษา พัฒนา และวางระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายงานเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับลูกค้าที่มีความต้องการงานบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอบเขตของการบริการครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของลูกค้า การพัฒนาและวางระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์ต่อพ่วง และอุปกรณ์เครือข่ายต่างๆ การดำเนินงานติดตั้งและทดสอบระบบ การฝึกอบรมวิธีการใช้งาน ตลอดจนการให้บริการด้านการบำรุงรักษา

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ แห่งหนึ่ง ได้แก่ พนักงานขาย พนักงานฝ่ายสนับสนุน พนักงานฝ่ายบริการ และพนักงานฝ่ายบริหาร

3. **ปัจจัยจุใจในการทำงาน** หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจุใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

3.1 ปัจจัยคำจุน

3.1.1 **เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือน ผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆที่พนักงานได้รับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

3.1.2 **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

3.1.3 **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3.2 ปัจจัยจูงใจ

3.2.1 **ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

3.2.2 **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

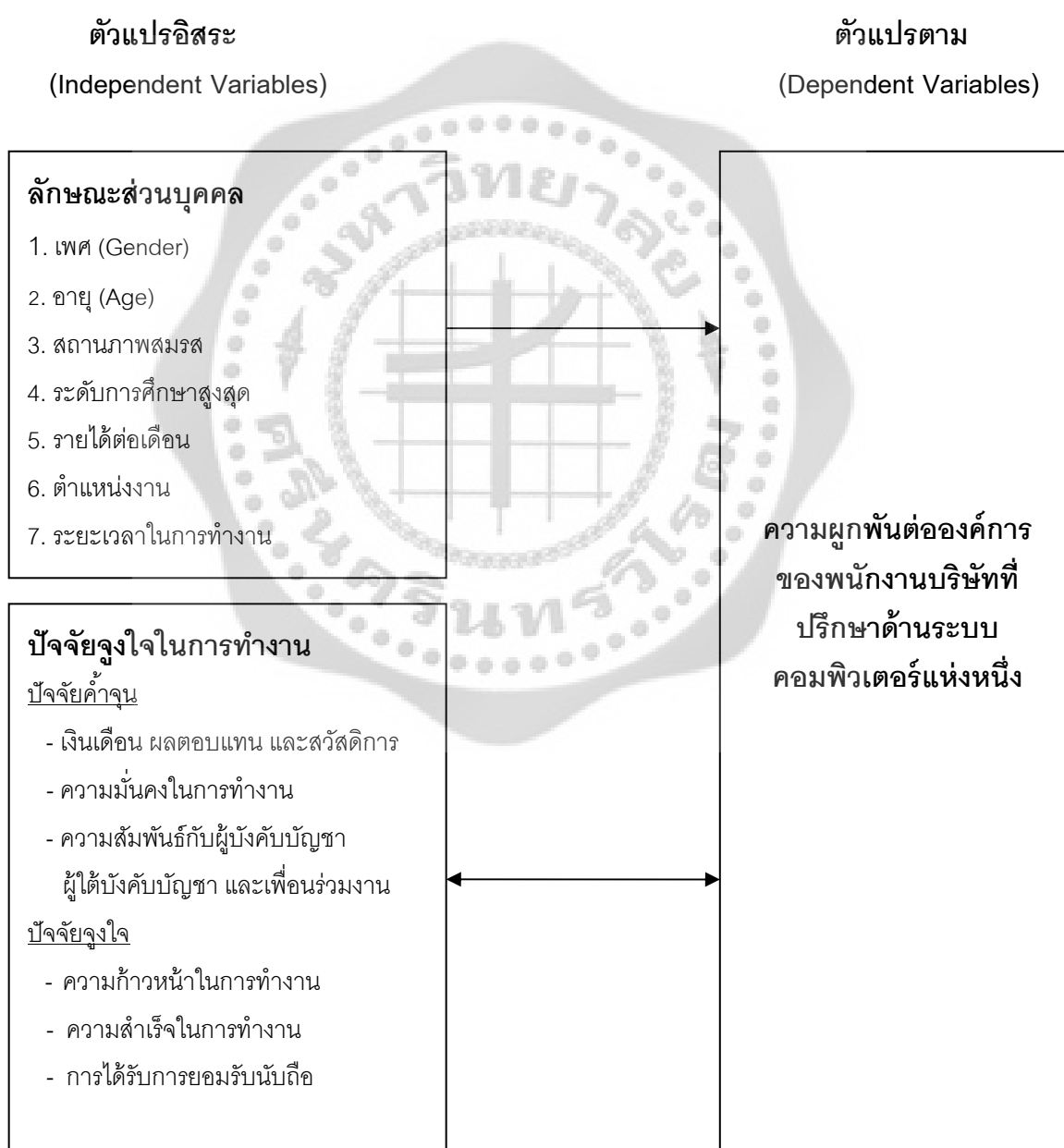
3.2.3 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน** หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยพิจารณาสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ และความต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการทำวิจัยสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ,ความมั่นคงในการทำงาน ,ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ,ความก้าวหน้าในการทำงาน ,ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของ Herzberg
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย (พรทิพย์ วรกิจโกคาพร. 2529: 312-315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C. Maple) และไอ แอล เจนิส (I.L. Janis) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนและยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมีแตกต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย โกลด์วอเตอร์และเยตส์ (Goldwater; & Yates. 1980: 87, อ้างอิงจาก ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจ

สารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาค้นคว้ามักจะใช้สื่อประเภทยุทธศาสตร์ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การธุรกิจที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งอย่างไร

2. ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก FREDERICK HERZBERG (สมยศ นาวิการ. 2540: 148-150)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (HERTZBERG'S TWO FACTOR THEORY) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (MOTIVATION FACTOR)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (MAINTENANCE FACTOR)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก (HERZBERG) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์การ หากองค์การใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมที่จะนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้จากแนวคิด ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

โอเรียลลี (O'Reilly. 1981: 597-616) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคน ที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

สตีเยร์ (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์การอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

บุรุษ บุคคาแนน (Bruce Buchanan. 1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะสามประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

มาวเดย์ (Mowday. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 26) กล่าวว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขาต่างหาก “ หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอวยยศยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญ เขาก็เพียงพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและ

พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

กรรทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายและแม้เมื่อองค์การกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพัน ตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้อรรถาธิบายได้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

การที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย แองเจิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน พอร์ตเตอร์และคณะได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องมือหรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน พอร์ตเตอร์และคนอื่นๆ (Porter; et al. 1974: 607)

บุคคาแนน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

สตีเยร์ (Steers .1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์การนั้น ก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จนกระทั่ง สเตียร์ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนกับวิชาการอื่นๆ โดยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (work experiences) ซึ่งพอสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้

1.1 อายุ

นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกขององค์การมีอายุมากขึ้น เท่าไร จะยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่องอายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ ดังผลงานวิจัยของ เฮอร์บีเนียค และอัลดีโต(Herbiniak; & Alutto. 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

คนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และ ทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 เพศ

เพศเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่ง จากผลงานวิจัยของ เฮอร์บีเนียค และอัลตโต (Herbiniak; & Alutto. 1990) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.3 สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ ลินคอล์นและคัลเลเบอร์ก (Lincoln; & Kalleberg. 2000) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

1.4 ระดับการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของเฮอร์บีเนียค และอัลตโต (Herbiniak; & Alutto. 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นที่

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์การ ตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (sidebets) การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เข้าได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่ง นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุน แรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่คนๆหนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์การนั้น มากขึ้น เท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์การไป และหมายถึง ประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ เซลดอน (Sheldone. 1995) ได้ทำการศึกษา นักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงาน ในองค์การนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่ มีค่าอย่างยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน

นอกจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การอีก ดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามี โอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของบุคคลาแนและสเตียร์ (สุวรรณิน คุณานุวัฒน์. 2536: 44; อ้างอิงจาก Buchanan; & Steers, n.d.) ได้ทำการศึกษาพบว่า สมาชิกในองค์การที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความ ผูกพันต่อองค์การสูง และดังเช่นที่ ออสการ์ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538: 51; อ้างอิงจาก ออสการ์ Oscar, n.d.) ได้กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสนก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากผลงานวิจัยของ พอร์ตเตอร์และสตีเยร์ (Porter; & Steers. 1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

2.3 งานที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้อื่น

ลักษณะงานที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้อื่น จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่นๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลงานวิจัยของ เบเคอร์และคาปาร์ (Becker; & Carpar. 1990) พบว่ามีโอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สตีเยร์ (Steers. 1990) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การอีกประการหนึ่ง คือ ประสพการณ์ที่ได้รับในระหว่างการทำงาน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การว่า องค์การได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใดหรือในช่วงเวลาปฏิบัติงานในองค์การ การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลารเรียนรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์การเป็นผู้สร้างขึ้นมาซึ่งประสพการณ์เหล่านี้ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานดังเช่นที่ ลูอิส พอร์ตเตอร์และสตีเยร์ (Lewis, Porter; & Steers. 1990) ได้ทำวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าการที่เขทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาจะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย แต่หากองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็เป็นสาเหตุไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงานลางานบ่อยๆ

3.2 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานคือความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ดังเช่นที่ นันทนา ประกอบกิจ (2538: 53) กล่าวไว้ว่า “ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นการตอบสนองในเรื่องของ ‘Self Esteem Needs’ ดังนั้น หากสมาชิกขององค์การมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การมากขึ้น”

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่าความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การ กล่าวคือการมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น ผลงานวิจัยของ เฮอริบิเนียค และอัลดัดโต (Herbiniak; & Alutto. 2000) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าองค์การใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ ลินคอล์นแลคัลเลเบิร์ก (Lincoln; & Kalleberg. 2000) ที่พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของสตีเยร์ (Steers. 1977: 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์การมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์การส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปยังอีกองค์การหนึ่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมี ตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจการ ตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์การจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของ บุคคลในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การ กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือน เป้าหมายขององค์การ เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์การขาดความ ผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระใน การทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่ายและ ไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิด หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิด ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็น ปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสมาชิกใน องค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็ จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4

ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติพฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงาน

ให้กับองค์การมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะดวกสบายที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้ยุติในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์การ ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

2. ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow. 1970: 35-46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

2.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่น

2.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่มีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ ดูแอนซ์ (Duanc. 1982: 81)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากขึ้นเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือ รางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า ความคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบความสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ.สแตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาคดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค

เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั้นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็มีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้นผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แกกันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บรยงค์ ไตจินดา. 2543: 372-374) มีดังนี้ คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีเป้าหมาย มีความต้องการของบุคคล จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือ ที่สำคัญคือ ต้องมีความนึกคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ให้บุคลากรรู้จุดมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานดังนี้

- 3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงใจ
- 3.2 มีความจริงใจที่จะทำให้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน
- 3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นให้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ
- 3.4 พยายามทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจ
ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ
- 3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และเกรงใจ
- 3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลงานวิจัยในประเทศ

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความ

คิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริการที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณ โหมาศวีน (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีค่าในในงาน ความรู้สึกว่ามีหน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่ามีหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

กานต์วี จันทรเจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2551) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม และลักษณะความเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ได้ร้อยละ 33.30

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูงและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจูง 4 ด้าน ได้แก่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

เบอรูนิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

แมทิวส์และฟาร์ (Mathieu; & Farr. 1991) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์การ ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (Decotis; & Summers. 1987: 445-470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโครงสร้างขององค์การกระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 240 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 240 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34-35) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 โดยแบ่งออกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837, 0.776, 0.830, 0.756, 0.755 และ 0.817 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.875 ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกอร์ท (Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 168) เป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	ปัจจัยสูงใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ปัจจัยสูงใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับมาก
2.61 – 3.40	ปัจจัยสูงใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยสูงใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ปัจจัยสูงใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) ซิกซ์มันด์ วิลเลียม (Zikmund William. 1997)(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นการถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลียดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหน้าจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ, ความมั่นคงในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับ

การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.1.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐานส่วนที่ 1 ในเรื่องเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.1.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546: 314) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449-450)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 39)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X_i	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 445)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2541: 162)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในเรื่องของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 175)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาในการ F-distribution
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

เมื่อ	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k-1)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)
	$(n-k)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSD \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSD	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

$$r_{xy} = \frac{nxy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชบัญชา. 2544: 280) ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316) กำหนดได้

ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	162	67.50
หญิง	78	32.50
รวม	240	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 อายุ		
21 – 30 ปี	32	13.30
31 – 40 ปี	183	76.30
41 ปีขึ้นไป	25	10.40
รวม	240	100.00
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	118	49.20
สมรส	122	50.80
รวม	240	100.00
1.4 ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	154	64.20
สูงกว่าปริญญาตรี	86	35.80
รวม	240	100.00
1.5 รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	19	7.90
20,001 – 35,000 บาท	76	31.60
35,001 – 50,000 บาท	102	42.50
50,001 บาทขึ้นไป	43	11.90
รวม	240	100.00
1.6 ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	117	48.70
พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	94	39.20
พนักงานระดับผู้จัดการแผนก / ผู้จัดการทั่วไป	29	2.10
รวม	240	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.7 ระยะเวลาในการทำงาน		
1- 5 ปี	61	25.40
6-10 ปี	114	47.50
11 ปีขึ้นไป	65	27.10
รวม	240	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 240 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-50,000 บาท มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-35,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และเป็นพนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับทั่วไป มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และพนักงานระดับผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการทั่วไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงมี 3 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายปรากฏตามตาราง

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยค่าจูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.23	0.810	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.57	0.883	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.733	มาก
ผลรวมปัจจัยค่าจูง	3.52	0.593	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่อปัจจัยค่าจูง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733

พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883

พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.25	0.987	ปานกลาง
ความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.18	1.065	ปานกลาง
ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.26	1.102	ปานกลาง
การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ	3.01	1.055	ปานกลาง
เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	3.45	0.997	มาก
ผลรวมด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.23	0.810	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความพอใจในระดับปานกลาง โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.997 มีความพึงพอใจมาก รองลงมาในข้อมี

ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.102 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในข้อความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.987 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในข้อความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.065 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และในการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.055 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยค่าจูงจูงเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว	3.40	1.093	ปานกลาง
องค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษา ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	3.74	1.024	มาก
ผลรวมด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.57	0.883	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูงจูงของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ด้านความมั่นคงในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่นมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.024 มีความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.093 มีความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงระดับปัจจัยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	3.79	1.027	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.61	1.012	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้นแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.47	1.034	มาก
ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.83	0.853	มาก
ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.10	0.683	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.733	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยค่าเฉลี่ยของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ในข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.027 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.012 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชามีการ

ส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.034 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปากฎตามตาราง

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.733	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.74	0.701	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.720	มาก
ผลรวมปัจจัยจูงใจ	3.66	0.641	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่อปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701 รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720 และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงระดับปัจจัยเชิงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	0.858	มาก
หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.966	ปานกลาง
การทำงานที่องค์การนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ	3.91	0.806	มาก
ท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	3.50	0.910	มาก
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.733	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อการทำงานที่องค์การนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.806 มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก ในข้อท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.910 มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.966 มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 12 แสดงระดับปัจจัยเชิงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี	3.93	0.690	มาก
ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูง ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.55	0.890	มาก
ผลรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.74	0.701	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.690 มีความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 มีความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก

ตาราง 13 แสดงระดับปัจจัยเชิงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.86	0.722	มาก
ท่านมีโอกาสดูแลและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	3.45	0.909	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	3.59	0.998	มาก
ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.720	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.722 มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.998 มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก และในข้อท่านมีโอกาสดูแลและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.909 มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.67	0.949	มาก
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ	3.95	0.929	มาก
หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากการงาน	3.29	1.126	ปานกลาง
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	4.30	0.740	มากที่สุด
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.87	0.957	มาก
ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.67	0.984	มาก
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้	3.93	0.970	มาก
ผลรวมความผูกพันของพนักงาน	3.81	0.801	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.801 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.740 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.929 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.970 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.957 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.949 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.984 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.126 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	3.87	0.863	1.154	0.112
	หญิง	3.69	0.641		

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.112 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัทที่
 ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.992	2	3.996	6.516	0.002**
	ภายในกลุ่ม	145.328	237	0.613		
	รวม	153.319	239			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ศึกษา
 ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งจำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการ
 ทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก
 (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบ
 เชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหา
 ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่ง
 หนึ่ง จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ความผูกพัน	21-30 ปี	3.30	-	- 0.55** (0.001)
	31-40 ปี	3.85	-	- 0.15 (0.031)
	41 ปีขึ้นไป	4.00		-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 และ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.92	0.805	2.119	0.350
	สมรส	3.70	0.785		

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.350 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.62	0.773	2.756	0.007**
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.92	0.819		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรีที่ระดับ 0.30 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อ	ระหว่างกลุ่ม	12.597	3	4.199	7.042	0.000**
องค์กร	ภายในกลุ่ม	140.722	236	0.596		
	รวม	153.319	239			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไป เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบ สมมติฐานดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่ง หนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20,001- 35,001- 50,001 20,000 บาท 35,000 บาท 50,000 บาทขึ้นไป		
			บาท	บาท	บาทขึ้นไป
ความผูกพัน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.70	-	-0.02 (0.230)	-0.19 (0.196)
	20,001-35,000 บาท	3.72	-	-0.17 (0.851)	-0.86** (0.000)
	35,001-50,000 บาท	3.89		-	-0.84** (0.000)
	50,001 บาทขึ้นไป	4.56			-0.67** (0.002)

* *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มี ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.86 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.84 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001- 50,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001- 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.146	2	0.573	0.892	0.411
	ภายในกลุ่ม	152.173	237	0.642		
	รวม	153.319	239			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.411 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.191	2	0.596	0.928	0.397
	ภายในกลุ่ม	152.128	237	0.642		
	รวม	153.319	239			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.397 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ,ความมั่นคงในการทำงาน ,ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ,ความก้าวหน้าในการทำงาน ,ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig

มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	0.423**	0.000	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	0.465**	0.000	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	0.558**	0.000	ปานกลาง
การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ	0.428**	0.000	ปานกลาง
ท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	0.553**	0.000	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม	0.624**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้าน

ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในข้อท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.423 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.465 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจุนในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรคิดว่าการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจุนในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านคิดว่าเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่นมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจุน ในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การ งานในระยะยาว	0.533**	0.000	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	0.396**	0.000	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม	0.560**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาวมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อองค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อองค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรคิดว่าองค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	0.141*	0.290	ต่ำ
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	0.292**	0.000	ต่ำ
ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	0.435**	0.000	ปานกลาง
ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	0.395**	0.000	ปานกลาง
ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	0.325**	0.000	ปานกลาง
ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานโดยรวม	0.398**	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์

แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.398 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา ค่า Sig เท่ากับ 0.290 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.141 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลามากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการ

กระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ปานกลาง

ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.395 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.325 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าตัวพนักงานมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.493**	0.000	ปานกลาง
หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	0.544**	0.000	ปานกลาง
การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้และความสามารถเสมอ	0.662**	0.000	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ศึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งอื่น	0.731**	0.000	สูง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	0.733**	0.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.733 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์การมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.493 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าองค์การมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.544 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อการทำงานที่องค์การนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อการทำงานที่องค์การนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์

แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.662 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อการเพิ่มขั้นปานกลาง

ปัจจัยจุใจ ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจ ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.731 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่นมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อการเพิ่มขั้นสูง

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยจุใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยจุใจในด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

H_1 : ปัจจัยจุใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	0.460**	0.000	ปานกลาง
ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	0.771**	0.000	สูง
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	0.716**	0.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.716 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงานในข้อท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460 แสดงว่าตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัย जुใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.771 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสูง

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัย जुใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัย जुใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัย जुใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.386**	0.000	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	0.520**	0.000	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	0.558**	0.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	0.606**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.606 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์การมีการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.386 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.520 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน และตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 30 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.5	พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ,ความมั่นคงในการทำงาน , ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ,ความก้าวหน้าในการทำงาน ,ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง		Pearson Correlation
2.1	ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในองค์การ		
1.	ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	สอดคล้องกับ	Pearson
4.	การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ	สมมติฐาน สอดคล้องกับ	Correlation Pearson
5.	ท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์การนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	สมมติฐาน สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Correlation Pearson Correlation
2.2	ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน		
1.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3	ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่าน ได้ตลอดเวลา	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่ รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมี การกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	5. ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของ ท่าน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน		
	1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้และความสามารถเสมอ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการ ทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ คอมพิวเตอร์แห่งอื่น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.5	ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.6	ปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้นำมาพิจารณาปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนดำเนินนโยบาย และแก้ปัญหาต่างๆให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความพอใจในงาน ใช้ความสามารถทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและกำหนดปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดสูงสุด ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อรักษาบุคลากรขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 240 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 240 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34-35) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 โดยแบ่งออกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837, 0.776, 0.830, 0.756, 0.755 และ 0.817 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.875 ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาทางด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ได้แก่

ปัจจัยคำจูน จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ,ด้านความมั่นคงในการทำงาน ,ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยเชิงจิต จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ,ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5 หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยงูใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐานส่วนที่ 1 ในเรื่องเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.1.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านปัจจัยค่าจุใจและปัจจัยจุใจในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20
4. พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิมหาบัณฑิตสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80
5. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-50,000 บาท มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-35,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และเป็นพนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ
6. พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับทั่วไป มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และพนักงานระดับผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการทั่วไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ
7. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 27.10 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยค่าจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่อปัจจัยค่าจ้าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 รองลงมาด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883 และ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยรวม มีความพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.997 มีความพึงพอใจมาก รองลงมาในข้อมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.102 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในข้อความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.987 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในข้อความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.065 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และในการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.055 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีความ

มั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่นมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.024 มีความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.093 มีความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ในข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.027 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.012 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.034 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่อปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701 รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720 และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.733 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ มีระดับค่าคะแนน เฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.806 มีความก้าวหน้าในการ ทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 มีความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมาก ในข้อท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ ปกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.910 มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก และในข้อ หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.966 มี ความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ แห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีสำเร็จในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ ท่านคิดว่า ท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.690 มีความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ ในชีวิตการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 มีความสำเร็จใน การทำงานในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ แห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.722 มีการได้รับการยอมรับนับถือใน ระดับมาก รองลงมาในข้อท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.998 มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับ มาก และในข้อท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.909 มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับ มาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.801 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.740 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.929 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์การแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.970 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.957 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.949 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.984 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากรางาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.126 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยรวมเท่ากับพนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานสมรส โสด หย่าร้างและแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่าที่ระดับ 0.30 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.86 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.84 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัท โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-50,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ,ความมั่นคงในการทำงาน ,ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ,ความก้าวหน้าในการทำงาน ,ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ในข้อห่ามีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อห่ามีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อห่ามีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่

ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อการปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์การนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อองค์การของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษา

ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อการทำงานที่องค์การนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์การแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์

แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-50,000 บาท เป็นพนักงานระดับทั่วไป และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งพบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากที่ความผูกพันต่อองค์การที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเป็นพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง อาจจะเนื่องมาจาก องค์การได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งองค์การมีแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงเหมือนกัน โดยที่พนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541:19 ; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากองค์การมีนโยบายและวัฒนธรรมองค์การในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องความอาวุโส และความมีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานที่มีอายุมากเกิดความรู้สึกว่าตนเองสำคัญกับองค์การเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์บีเนียคและอัลโตโต Herbiniaik; & Alutto (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Herbiniaik; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย และขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ลูซาร์ค เกลลาตี (Luchak; & Gellatly 2001) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของสวัสดิการกองทุนของบริษัท เงินบำนาญ ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อาจขึ้นอยู่กับเรื่องของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็มีความผูกพันต่อองค์การเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ลินคอล์นและคัลเลเบอร์ก Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของเบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือต่ำกว่า อาจจะเป็นเนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กรและองค์กรให้ความสำคัญกับตน รวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า รวมทั้งโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุป็นนท ชนะสงคราม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Herbinia; & Alutto (ธีระ. 2532) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า อาจเป็นเนื่องจากพนักงานที่ได้รับรายได้ค่าตอบแทนที่มากมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้และค่าตอบแทนน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแก๊สซิสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแก๊สซิสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนโดยรวมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญสำหรับพนักงานในทุกๆตำแหน่งหน้าที่ มีการให้สิทธิบางอย่างเท่ากัน เช่น การเปิดโอกาสให้เขียนเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานและการวางนโยบายในแต่ละปี การมีสิทธิในการเลือกตั้งตัวแทนแผนกในองค์การแบบประชาธิปไตย ซึ่งจากเหตุผลนี้ทำให้พนักงานในทุกๆตำแหน่งรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สมัครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของ อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือกรมการพลังงานทหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการวางนโยบายในองค์การ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าจะผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และขัดแย้งกับงานวิจัย

ของของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์กรได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่น่าพอใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีอยู่ จะเป็นผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภะทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิต และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers 1977) ที่วิจัยเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า พนักงานในโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว

ปัจจัยคำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz; & Kahn. 1966) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย ที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีริบิเนค และ ออทโต้ (Heribiniak; & Alutto. 1972) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ถ้าองค์การใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ และการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าองค์การให้การสนับสนุนตน จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บูชแนน และ สเตียร์ส (Buchanan ; & Steers. 1974) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์การที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาธิต (2532) นภาพิณ โหมาศวิท (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยจุใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์การได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมายต่อความสำเร็จขององค์การมาก ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขาารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของดัลแฮม และคนอื่นๆ (Dunham; & et al. 1994: 370-380) พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความสำคัญต่อองค์การ

ปัจจัยจุใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์การได้รับการยอมรับนับถือมากก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขาารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญ ไม่ได้ รับการยอมรับนับถือในองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงไปด้วย สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งกรณีศึกษา เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและวางแผนในเรื่องของระบบการบริหารงานภายในองค์การให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน

องค์การ และเพื่อช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์การต้องการนำมา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปีและ 31-40 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ดังนั้นองค์การควรใส่ใจพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปีและ 31-40 ปี เพิ่มขึ้นเนื่องจากเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์การด้วย (ร้อยละ 89.60) เช่น การเพิ่มโอกาสในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, โอกาสเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การมากขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญและใส่ใจพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้น เช่น การเพิ่มการฝึกอบรม และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

3. ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในความพึงพอใจกับเงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และการปรับเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นองค์การควรพิจารณาเรื่องเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและลักษณะงานรวมทั้งปริมาณงานที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาเรื่องของกฎเกณฑ์ในการปรับเงินเดือนประจำปี จะต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรมเพื่อให้พนักงานแต่ละบุคคลรู้สึกพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น องค์การหรือผู้บริหารควรให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเหตุผลที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยนโยบายการเลื่อนตำแหน่งควรจะประกาศอย่างเปิดเผย นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ศึกษาอบรมสัมมนา ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและควรให้โอกาสพนักงานได้ปฏิบัติงานสำคัญ ๆ บ้างอันจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้งาน เพื่อเตรียมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายตำแหน่งด้วย

5. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในข้อหาสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์กรจะไม่มี การปลดพนักงานออก แต่อาจมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือรับฟังจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรครั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องปลดพนักงานออก มีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานสามารถหางานใหม่ทัน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ไม่ว่าผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ดีอย่างไรก็ตาม ก็ควรมีการตอบรับจากผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการดีหรือชมเชย หรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

4. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้อีก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงควรที่จะได้มีการศึกษาเพื่อจะได้ทราบว่ามีความแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่อย่างไร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วนิชย์ปัญญา. (2553). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและ พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการ พิมพ์
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญขร. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะ กรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2548). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิพร ภู่อกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท ทัทชู ไนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชีนสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทแก๊สซิสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่าย เอกสาร.
- อัญชลี สมัครการ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒน์ พรหมเพชร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร

สุป็นนทร์ ชนะสงคราม. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.

Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.

Bruce Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* (March): 533

Duance, P.S.82. *Psychology and Industrial Today*. 3rd ed. New York: Mcmillan Publish Co.Inc.

DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 – 470.

Marsh, R; & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.

Maslow, A.H. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South

Steers, R.M. (1977). Antecedemts and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quartery*. 22: 46 – 58.

Steers; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill





เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์

กรณีศึกษา : บริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายชัยวัฒน์ ไสสธอานวยโชค รหัสสถิติ 53299130031 เบอร์โทรศัพท์ 081-642-6060

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2: ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
- ส่วนที่ 3: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

() สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 20,000 บาท

() 20,001 – 35,000 บาท

() 35,001 – 50,000 บาท

() 50,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน

() พนักงานทั่วไป

() พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ

() พนักงานระดับผู้จัดการแผนก / ผู้จัดการทั่วไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยค่าจ้าง					
ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ					
1) ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2) ท่านมีความพึงพอใจกับผลตอบแทนอื่นๆ (นอกเหนือจากเงินเดือน) ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
3) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
4) การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ					
5) ท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนี้เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
6) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในระยะยาว					
7) องค์กรของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					
8) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
9) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
10) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงมีการกระตุ้น แรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
11) ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
12) ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ต่อ)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
13) องค์การของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ					
14) หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
15) การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถเสมอ					
16) ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งอื่น					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
17) ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
18) ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
19) ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
20) ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร					
21) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานและตัดสินใจเรื่องสำคัญของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่รักษาระบบคอมพิวเตอร์	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1) ท่านเต็มใจที่จะบอกแกผู้อื่นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
2) ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ					
3) หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน					
4) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					
5) ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
6) ท่านมีความสุขและพอใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
7) ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นายชัยวัฒน์ ไสถอำนวยโชค
 วันเดือนปีเกิด 27 พฤษภาคม 2521
 สถานที่เกิด โรงพยาบาลศเส จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 88/160 ซอยอ่อนนุช 46 ถนนสุขุมวิท แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน ร้านอุ้ยเชอร์วิส สีพระยา บางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543 ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด)
 จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 พ.ศ. 2555 ปริญญาโท (บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

