

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ปริญญาณิพนธ์
ของ
อรรรรณ อยู่คง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘.๖๑๔
๐๖๖๖๖
๕.๖

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
อรรณณ อยู่คง

๖๓ พ.ย. ๒๕๔๖

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม ๒๕๔๖

๒ ๖๖๖๖๖

อรรณณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงศักดิ์ อุดมไพจิตร. กุล , อาจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 11 บริษัท จำนวน 261 คน โดยนำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการสมรส กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า เฉพาะ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความหลากหลายในงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยเชิงใจ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES
IN GRAND SPORT GROUP CO.,LTD.**

**AN ABSTRACT
BY
AURAWAN YOUKONG**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
August 2003**

Aurawan Youkong. (2003). *Factors related to organizational commitment of employees in Grand Sport Group Co.,Ltd..* Master thesis, M.B.A. (Management). Bangkok : Srinakarinwirot University.
Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompijikul, Phajongsak Muadsong.

The purpose of this study was to investigate factors related to organizational commitment of employees in Grand Sport Group Co.,Ltd. To compare personal factors, organizational commitment, and to investigate relationship among work structure factors, motivation factors and work experience factors to organizational commitment.

The sample group was an employee work in Grand Sport Group Co.,Ltd. , there were 11 company amount 261 people. Sampling techniques were Non-proportional stratified random sampling, then convenience sampling. The tool of this study was questionnaire. Statistical tools employed for data analysis were percent, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and pearson product moment correlation.

The results of study showed that :

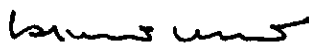
1. The comparison of personal factors including age, level of education, salary, job position, and marital status to organizational commitment. It was found that there were statistical different.
2. Work structure factors, it was found the importance of work and participation related to organizational commitment at .01 level. But variety of work did not related to organizational commitment.
3. Motivation factors, it was found job advancement and job stability, and fringe benefits and working security related to organizational commitment at .01 level.
4. Experiences from work factors, it was found the relationship among staff, training, expectation, recognition and organizational creditability to organizational commitment at .01 level.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ของ
นางสาวอรรวรรณ อยู่คง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 21 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2546

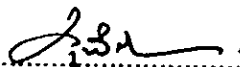
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



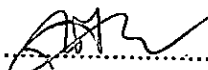
..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ผ่องศักดิ์ หมวดสง)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ รัชฎา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์กับงานวิจัยนี้ รวมทั้ง ผศ. ดร. อ้อมเดือน สดมณี และคณาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงให้คำแนะนำในการเรียนวิชาต่าง ๆ รวมถึงในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ กรรมการผู้จัดการบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด คณะผู้บริหาร และพนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัดทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ คุณ รุ่งนภา จงประสิทธิ์ คุณ ศุภลักษณ์ สุทธคุณ และคุณ วนิดา ช้างคง ที่กรุณาให้คำปรึกษา เพื่อเพื่อข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และให้ความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณ รุ่งนภา จงประสิทธิ์, คุณ ศุภลักษณ์ สุทธคุณ และอาจารย์ ญัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และการพัฒนาเครื่องมือวัดในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล, อาจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง, ผศ. สุพีร์ ลี้มไทย และอาจารย์ ญัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัย และทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นาย สมศักดิ์ อยู่คง นาง อรุณศรี อยู่คง และสมาชิกครอบครัวอยู่คง ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ MBA ภาคปกติรุ่น 3 โดยเฉพาะ นางสาว อิศริยา สดมณี และนางสาว อุบลทิพย์ ตั้งมันภูวดล ที่คอยเป็นกำลังใจ และให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ และเพื่อน ๆ จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่เป็นกำลังใจเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง แก่บุคคลและองค์กรที่กล่าวแล้วข้างต้นที่เป็นส่วนสำคัญทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อรวรรณ อยู่คง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ประวัติบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด.....	10
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	23
ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	72
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	74
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการทำวิจัย.....	94
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	103
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	108

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายชื่อ บริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ประเภทกิจการ และจำนวน พนักงานในแต่ละบริษัท.....	11
2 แสดงถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาของทฤษฎี Herzberg.....	28
3 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด.....	40
4 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน.....	49
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน....	51
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ.....	52
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร.....	56
9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กร.....	58
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับความผูกพันต่อองค์กร.....	58
11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD.....	59
12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร.....	60
13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี การของ LSD.....	60
14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร.....	61
15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี การของ LSD.....	61
16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	62
17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี การของ LSD.....	63
18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร.....	63
19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน โดยใช้ วิธีการของ LSD.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร.....	64
21	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	65
22	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	66
23	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	66
24	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	67
25	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	67
26	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	68
27	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรม กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	69
28	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	69
29	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	70
30	แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความน่าเชื่อถือขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2 ตารางสัญลักษณ์แกรนด์สปอร์ต.....	10
3 ลำดับขั้นของความต้องการ.....	26

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มมีการฟื้นตัวดีขึ้นเรื่อย ๆ ภายหลังจากประสบกับปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำตั้งแต่ปี 2540 ที่รัฐบาลประกาศค่าเงินบาทลอยตัว จนกระทั่งในปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรในการผลิตอันทันสมัย รวมทั้งการนำระบบคุณภาพมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ แต่การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นจึงต้องมีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรอีกทั้งจะต้องพัฒนาบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ควบคู่ไปด้วย องค์กรจะต้องมีการส่งเสริม ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำความรู้ ความสามารถ มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีมากขึ้น

องค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันที่จะให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่จะได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นในแต่ละองค์กรจะต้องมีการสรรหา คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรตามที่ต้องการ นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการฝึกฝน อบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งบริษัทจะต้องลงทุนทั้งด้านเวลา ค่าใช้จ่ายจำนวนมากเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง นำมาพัฒนาองค์กร แต่ในหลาย ๆ องค์กรมักประสบปัญหาในการบริหารงานด้านบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการลาออกของพนักงานทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ

บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้า, อุปกรณ์กีฬา, ให้บริการด้านกีฬา และยังมีกิจการให้เช่าอาคารชุด โดยบริษัทได้มีการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 40 ปี จนกระทั่งปัจจุบันเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่ด้านเสื้อผ้าชุดกีฬาและอุปกรณ์กีฬาของไทย มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีบริษัทในเครือรวมทั้งสิ้น 11 บริษัท โดยมีนโยบายการบริหารที่เหมือนกัน ภายใต้การบริหารของคุณกิจ พุกฤษชะอุ่ม ซึ่งมีการบริหารงานเป็นแบบครอบครัว การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงานได้แก่ ประกันสังคม, ค่ารักษาพยาบาล, ชุดทำงาน, ส่วนลดในการซื้อชุดกีฬาของบริษัท, ที่พักสำหรับบางสายงาน, วันลากรณต่าง ๆ, การให้โบนัส, การปรับเงินเดือน, การจัดกีฬา Grand Sport Day ฯลฯ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บริษัทได้คำนึงถึงเพื่อเป็นส่วนช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงานได้

และจากการที่บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัดนั้นมีบริษัทในเครือจำนวนมากจึงทำให้พนักงานจำนวนมาก ส่งผลให้การบริหารงานด้านบุคคลมักประสบปัญหาเช่นกัน สำหรับปัญหาที่มักจะพบอยู่เสมอคือปัญหาการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสายของพนักงาน รวมถึงการลาออกของพนักงานไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการหรือระดับหัวหน้าขึ้นไปโดยในช่วง 10 เดือนแรกของปี 2545 พบว่ามีผู้ที่ลาออกจาก

บริษัทจำนวนมากกว่า 15 คน ซึ่งเหตุผลของการลาออกนั้นอาจเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวและอาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด) โดยปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวของพนักงานนั้นมักจะส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานเกิดความล่าช้า งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น สำหรับปัญหาการลาออกของพนักงานนั้น ในหลายครั้ง องค์กรมักมีการสูญเสียพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพไป เพราะกว่าบริษัทจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถนั้นแล้วต้องใช้เวลาในการฝึกฝนความชำนาญ และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันในหลายองค์กรรวมถึงบริษัทนี้ก็เช่นกันที่มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการทะเลาะกันของพนักงาน การไม่สามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งในหลาย ๆ องค์กรมักจะมองข้ามไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเท่าที่ควร แต่จะให้ความสำคัญกับต้นทุน ผลผลิต ยอดขาย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยรอง การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน มีการทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา ทำให้เป็นจุดอ่อนขององค์กรเอง และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร โดย อัลเลน และเมเยอร์ (วิลพร คัมภีรารักษ์, 2542 : 31-32 ; อ้างอิงจาก Allen and Meyer, 1990, *Journal of Occupational Psychology* 63, p. 3) นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับความต้องการของเขา ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำใจที่จะอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป มาวเดย์ และคณะ (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Mowday, et al. 1982) ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกันได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, สวัสดิการและความปลอดภัยต่าง ๆ , การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ, การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน, การสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สนองนโยบายต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมาย ขอบังคับภายในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีมีความสามารถและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะหากบุคคลเหล่านั้นลา

2. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทুমเทร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงาน สนองนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีทั้งสิ้น 11 บริษัท โดยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 404 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 404 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580-581) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 201 คน และทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 261 คน นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 208-211)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุระหว่าง 18-25 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 26-35 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 36-45 ปี

1.1.2.4 อายุมากกว่า 45 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ประถมศึกษา

1.1.3.2 มัธยมศึกษา/ปวช.

1.1.3.3 อนุปริญญา/ปวส./ปวท.

1.1.3.4 ปริญญาตรีและสูงกว่า

- 1.1.4 อัตราเงินเดือน
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท
 - 1.1.4.2 5,000-10,000 บาท
 - 1.1.4.3 10,001-15,000 บาท
 - 1.1.4.4 15,001-20,000 บาท
 - 1.1.4.5 มากกว่า 20,000 บาท
- 1.1.5 สถานภาพการสมรส
 - 1.1.5.1 โสด
 - 1.1.5.2 สมรส/อยู่ร่วมกัน
 - 1.1.5.3 หย่า/ม่าย
- 1.1.6 อายุงานในองค์กร
 - 1.1.6.1 ต่ำกว่า 2 ปี
 - 1.1.6.2 2-5 ปี
 - 1.1.6.3 มากกว่า 5 ปี
- 1.1.7 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.1.7.2 พนักงานระดับหัวหน้า
 - 1.1.7.3 พนักงานระดับผู้จัดการ
- 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่
 - 1.2.1 ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ
 - 1.2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.3 ความหลากหลายในงาน
- 1.3 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่
 - 1.3.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 1.3.2 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.4.1 การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4.2 การได้รับการฝึกอบรม
 - 1.4.3 ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
 - 1.4.4 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร
 - 1.4.5 ความน่าเชื่อถือขององค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ
- 2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
- 2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด
3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสองสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน หรือระดับการศึกษาสูงสุดที่พนักงานเรียนจบ
4. อัตราเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่พนักงานในองค์กรได้รับในการทำงานหนึ่งเดือน
5. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในบริษัทที่พนักงานได้รับหรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เช่น ระดับผู้จัดการ, ระดับหัวหน้า และระดับปฏิบัติการ เป็นต้น
6. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ โสด , สมรส/อยู่ร่วมกัน และหย่า/ม่าย
7. อายุงานในองค์กร หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานทำงานอยู่ในบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด
8. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กรให้ทำงานที่มีความสำคัญกับบริษัท ซึ่งเป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร หากเกิดความผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อองค์กร
9. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
10. ความหลากหลายในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีการปฏิบัติงานหลาย ๆ ประเภทโดยไม่ได้ทำเพียงประเภทเดียว และมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานได้ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ ๆ
11. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการโยกย้ายงาน, เลื่อนตำแหน่ง, ปรับเงินเดือนตามความสามารถของพนักงาน และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานมากยิ่งขึ้น
12. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นไป

13. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกดี และมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงการมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

14. การได้รับการฝึกอบรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการฝึกอบรมจากภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

15. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรจะตอบสนองความต้องการเบื้องต้นแก่พนักงาน เช่น การปรับเงินเดือน, การเลื่อนตำแหน่ง, การฝึกอบรม

16. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

17. ความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นมีความน่าเชื่อถือเป็นที่รู้จักทั้งจากตัวพนักงานเองและจากประชาชนทั่วไป

18. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นที่เป็นความรู้สึกดี ๆ ที่พนักงานมีให้กับองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

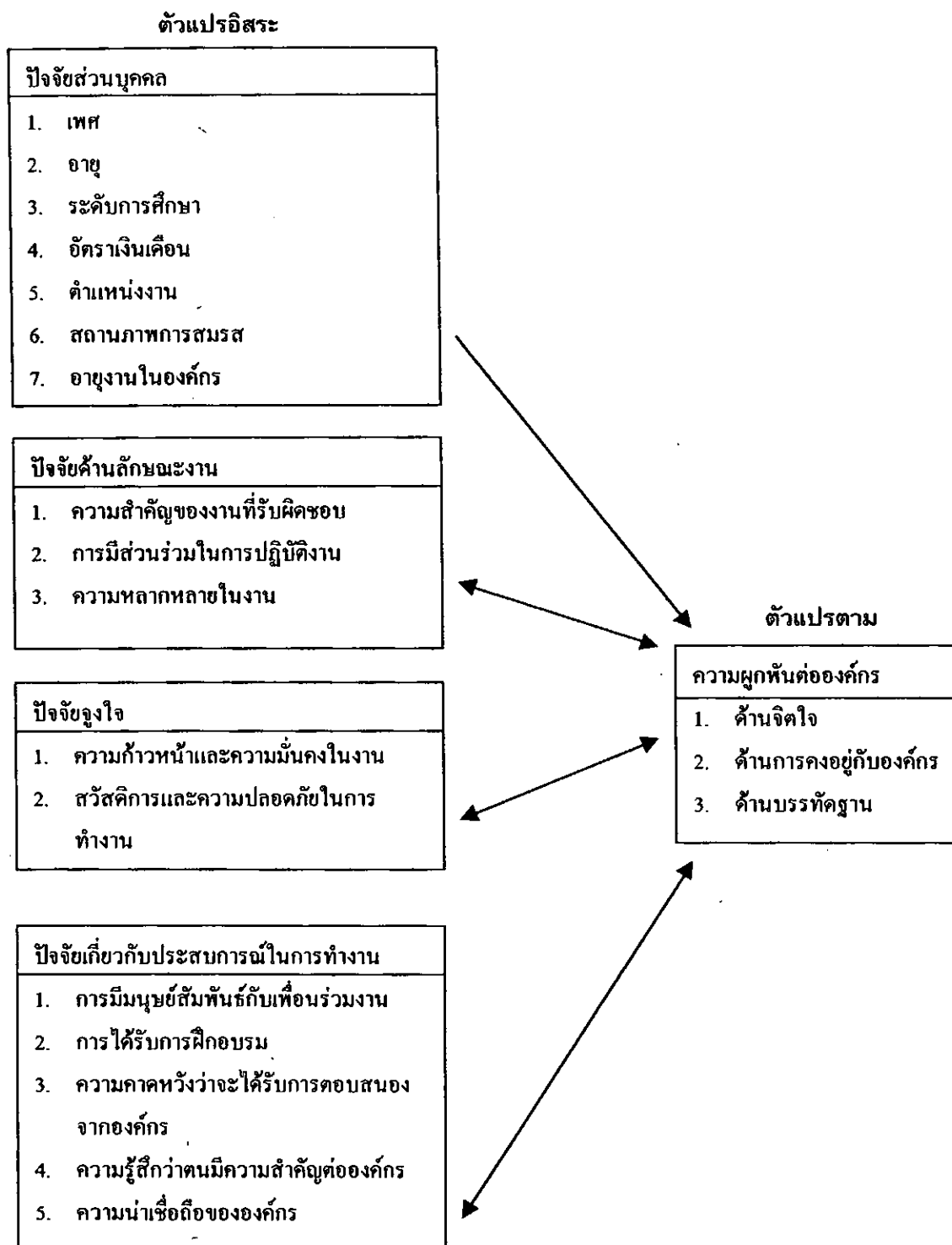
18.1 ด้านจิตใจ คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกรักองค์กร, ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกาย สติปัญญา และความสามารถที่มีอยู่ให้การปฏิบัติงานในองค์กร อย่างเต็มที่

18.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะลาออก หรือเปลี่ยนที่ทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

18.3 ด้านบรรทัดฐาน คือ การที่พนักงานมีค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กรร่วมกัน และมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมของบริษัท, การทำงานในวันหยุด ฯลฯ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเต็มที่

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีความสำคัญและคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักวิชาการหลายท่าน , แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาของผู้วิจัยในอดีตเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยได้นำมาใช้ในการกำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
4. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
6. สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
7. อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
8. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
13. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
14. การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
15. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
16. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
17. ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันกิจการของแกรนด์สปอร์ตได้มีการขยายธุรกิจออกเป็นบริษัทในเครือเพื่อดำเนินธุรกิจด้านต่าง ๆ โดยมีรูปแบบการบริหารและนโยบายเหมือนกันหรือคล้ายกัน ซึ่งมีทั้งสิ้น 11 บริษัท และมีพนักงานที่สามารถแยกตามบริษัทต่าง ๆ ในเครือได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงรายชื่อ บริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ประเภทกิจการ และจำนวนพนักงานในแต่ละบริษัท

ลำดับ ที่	ชื่อบริษัท	ที่อยู่	ประเภทกิจการ	จำนวน พนักงาน (คน)
1.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แกรนด์สปอร์ต	2351/18-19 ซอยราม คำแหง 65 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบาง กะปิ กรุงเทพฯ 10240	ผลิตและจำหน่ายเสื้อผ้า และอุปกรณ์กีฬา	77
2.	บริษัท แกรนด์มาร์เก็ต ติ้ง จำกัด	2351/18-19 ซอยราม คำแหง 65 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบาง กะปิ กรุงเทพฯ 10240	ขายส่ง ขายปลีก อุปกรณ์กีฬา ชุดกีฬา , นำเข้าอุปกรณ์กีฬา และ ให้บริการซ่อมอุปกรณ์ กีฬา	96
3.	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	2351/18-19 ซอยราม คำแหง 65 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบาง กะปิ กรุงเทพฯ 10240	ผลิตชุดกีฬาทุกชนิด, ส่ง ออกชุดกีฬา, ขายปลีก ชุดกีฬาและอุปกรณ์กีฬา ทุกชนิด, รับจ้างอัด พิมพ์ หรือทำลวดลาย บนเสื้อผ้า	120
4.	บริษัท แกรนด์เฮาส์ จำกัด	2351/18-19 ซอยราม คำแหง 65 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบาง กะปิ กรุงเทพฯ 10240	ให้เช่าอาคารและขาย บริการสาธารณูปโภค	9
5.	บริษัท สปอร์ตซัพพลาย จำกัด	1449, 1449/1-3 ซอย วชิร ธรรมสาร 57 ถนน สุขุม วิท แขวงบางจาก เขตพระ โขน กรุงเทพฯ 10260	รับจ้างเย็บชุดกีฬา	45
6.	บริษัท โปรสปอร์ต จำกัด	895/39-41 ถนนพระราม 6 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	จำหน่ายเสื้อผ้า, อุปกรณ์กีฬาบางชนิด (ซื้อมาขายไป)	6

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อบริษัท	ที่อยู่	ประเภทกิจการ	จำนวน พนักงาน (คน)
7.	บริษัท จีเอสเอฟซี จำกัด	849-849/1 ซอยจุฬา 4 ถนนพระราม 6 แขวงวัง ใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	จำหน่ายเสื้อผ้าและ อุปกรณ์กีฬา	9
8.	บริษัท สเคเดียม จำกัด	847/2-3 ซอยจุฬา 5 ถนน พระราม 6 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	จำหน่ายชุดกีฬา และ อุปกรณ์กีฬา	10
9.	บริษัท สปอร์ตคอนเซปท์ จำกัด	338 หมู่ 6 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240	ให้บริการ ฝึกทักษะด้าน กีฬา	13
10.	บริษัท แกรนด์สปอร์ต นวมินทร์ จำกัด	357 หมู่ 6 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240	ขายปลีก ขายส่ง เสื้อผ้า สำเร็จรูป อุปกรณ์กีฬา ทุกชนิด	15
11.	บริษัท นันทิดา เฟลซ จำกัด	160/886 อาคารชุดไอที เอฟ-สลิสมเฟลซ ชั้นที่ 34 ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500	ให้เช่าอาคารชุด	4
รวมจำนวนพนักงาน				404

ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

การดำเนินงานของบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ปัจจุบันแกรนด์สปอร์ตมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมีบริษัทในเครือทั้งสิ้น 11 บริษัท มี
การดำเนินธุรกิจที่หลากหลายซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจเกี่ยวกับเสื้อผ้า, อุปกรณ์กีฬา, ให้บริการด้านกีฬา และ
ส่วนน้อยจะเป็นกิจการให้เช่าอาคารชุด จากการขยายตัวนี้เองทำให้มีการรับพนักงานจำนวนมากเพื่อให้เพียง
พอกับกิจการที่มีการขยายงานอย่างต่อเนื่อง

สำหรับแนวทางการดำเนินงานของบริษัทนั้น ทางผู้บริหารจะบริหารแบบครอบคลุมทำให้ความเป็นกัน
เองกับพนักงาน โดยมีแนวทางสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรดังนี้

1. การที่ผู้บริหารในหลาย ๆ ระดับลงมาสัมผัสกับงานที่พนักงานทำในทุกงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและงานทุกงานในบริษัท ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี

2. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงานได้แก่ ประกันสังคม, ค่ารักษาพยาบาล, ชุดทำงาน, ส่วนลดในการซื้อชุดกีฬาของบริษัท, ที่พักสำหรับบางสายงาน, วันลากรณีแต่งงาน, วันลากรณีงานศพ, การให้โบนัส, การปรับเงินเดือน, การจัดกีฬา Grand Sport Day ฯลฯ การสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งพนักงานไปอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บริษัทได้คำนึงถึงเพื่อเป็นส่วนช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงานได้

3. สำหรับการปฏิบัติงานนั้นบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้, เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสย้ายงานได้ตามความเหมาะสมและตามความสามารถ, มีการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ และความสามารถมากยิ่งขึ้น

แม้ว่าบริษัทจะมีแนวทางการบริหารที่เน้นสร้างความผูกพัน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแล้ว แต่จากการที่บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด นั้นมีพนักงานจำนวนมากก็มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ ปัญหาการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสายของพนักงาน รวมถึงการลาออกของพนักงานไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการหรือระดับหัวหน้าขึ้นไปโดยในช่วง 10 เดือนแรกของปี 2545 พบว่ามีผู้ที่ลาออกจากบริษัทจำนวนมากกว่า 15 คนโดยเหตุผลของการลาออกนั้นอาจเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวและอาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด) โดยปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวของพนักงานนั้นมักจะส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานได้แก่ งานเกิดความล่าช้า งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง การหาคนมาแทนงานตำแหน่งนั้นค่อนข้างลำบากเนื่องจากไม่มีความชำนาญ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เช่น การทะเลาะกันของพนักงาน การไม่สามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

ผลงานของบริษัทกับวงการกีฬา

ในอดีตบริษัทได้ให้การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาหลายชนิด ได้แก่ บาสเกตบอล, ฟุตบอล เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในระดับมหาวิทยาลัย และระดับชาติ เช่น กีฬาซีเกมส์, กีฬาแห่งชาติ, และกีฬาของต่างประเทศบางประเทศ จนกระทั่งได้รับรางวัลด้านการกีฬาต่าง ๆ มากมาย นอกจากนี้และยังเป็นสปอนเซอร์ให้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้แกรนด์สปอร์ตมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

คำว่า "ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)" ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

อัลเลน และเมเยอร์ (ไวลพร คัมภีรารักษ์. 2542 : 31-32 ; อ้างอิงจาก Allen and Meyer. 1990. *Journal of Occupational Psychology* 63. p. 1-18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อการกระทำที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป

เบคเกอร์ (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก Becker. 1960. *The American Journal of Sociology* 14. p. 32-42) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า "Side Bet" ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ กล่าวได้ว่าการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

บุชแนน (พิพัฒน์ พลสุธารชาติ. 2541 : 6 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly* 19. p. 533-545) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า "เป็นกระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน"

คานเทอร์ (พิพัฒน์ พลสุธารชาติ. 2541 : 6 ; อ้างอิงจาก Kanter. 1968. *American Sociological Review* 33. p. 499-517) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลหนึ่งที่จะมอบหรืออุทิศพลังงานและความจงรักภักดีให้กับระบบสังคม (Social System) เป็นความผูกพันระบบของบุคลิภาพ

เข้ากับความผูกพันทางสังคม ซึ่งยังผลให้เกิดการกระทำที่บอกให้รู้ว่าตัวเองมีลักษณะเป็นอย่างไร (Self-expressive)

✕ มาร์ช และแมนนารี (ปรานอม กิตติคุณธรรม. 2538 : 22 ; อ้างอิงจาก Marsh and Mannari. 1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปรวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และ สมิธ (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Porter and Smith. 1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อองค์กร
3. ความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

✕ มาวเดย์ และคณะ (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Mowday, et al. 1982 . *The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.*) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143-144) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กรและประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (วิไลพร คัมภีรารักษ์. 2542 : 31 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 46) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของ องค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

โดยลักษณะทั้ง 3 ประการ บอกให้รู้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่เพียงแต่ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงความสัมพันธ์ที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะอยู่ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ

✕สตีเวิร์ (วรูซ ทงไพบูลย์. 2543 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1979. *Motivation and Work Behavior*. p. 303-305) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)
2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย สตีเวิร์และพอร์เตอร์ พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง
3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้คือ

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

ไวไลพร คัมภีรารักษ์ (2542 : 32) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

จากนิยามของความผูกพันดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีใจรักในการทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้มากเท่าไร ยิ่งส่งผลดีแก่องค์กรมากเท่านั้น

องค์ประกอบของความผูกพันองค์การ

ดั้มแอม และคณะ (จิรากุล วะพันธุ์, 2544 : 19) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันองค์การ 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics) นอกจากนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ในเรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำอยู่มีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และงานมีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety) สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Hackman และ Oldham ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability) คือความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในการมองเห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการต้องได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจาก ครอบครัว วัฒนธรรม กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กร อย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้หลายประการ ดังนี้ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 19-20)

บุชนน (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Buchanan.1974. *Administrative Science Quarterly* 19. p. 533) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. “ความผูกพันต่อองค์กร” สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สเตียร์ (วรุณ ทงไพบูลย์. 2543 : 29 ; อ้างอิงจาก Steer.1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 48) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแรงจูงใจหนึ่งๆของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สมิธ และคณะ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 20 ; อ้างอิงจาก Smith and others.1983. *Journal of Applied Psychology*. p. 653-663) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

วิธนี และคูเปอร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 20 ; อ้างอิงจาก Whitley and Cooper. 1989. *Administrative Science Quarterly*. p. 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกองค์กร ผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านมีการนำเสนอตัวแปรหลายลักษณะดังนี้

สเตียร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Steer.1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 49) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุ คุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะคือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organizational Dependability)

เชลดอน (ไวลพร คัมภีรารักษ์. 2542 : 32-33 ; อ้างอิงจาก Sheldon.1971. *Administrative Science Quarterly* 16. p. 143-150) ได้แบ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 1.1 อายุ
 - 1.2 อายุการทำงานในองค์กร
 - 1.3 ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ได้แก่
 - 2.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและหน่วยงาน
 - 2.3 ความสามารถทางวิชาชีพ

เฮบิเนีย และ อลิตโต (ไวลพร คัมภีรารักษ์. 2542 : 33 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and alutto.1972. *Administrative Science Quarterly* 17. p. 566) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีการลงทุน (Side-Bets Theory) ของเบกเกอร์ (Becker .1960) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลพิจารณาว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียสิ่งใดบ้าง เนื่องจากการที่บุคคลเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ บุคคลนั้นได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาให้กับองค์กร ในขณะเดียวกันเขาจะสูญเสียโอกาสบางอย่างไป ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด คือ

1. ระดับความตึงเครียดในบทบาท ซึ่งเกิดขึ้นจากความไม่แน่ชัดของบทบาท การมีอำนาจไม่เพียงพอ การมีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ และไม่มีความสามารถที่จะจัดการกับความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

และตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา คือ ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน และเพศ

อัลเลน และเมเยอร์ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Allen and Meyer.1990. *Journal of Occupational Psychology* 63. p. 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

ดัมแฮม, กรูบ และ แคสทาเนดา (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 22 ; อ้างอิงจาก Dumham, Grube and Castaneda.1994. *Journal of Applied Psychology* 79. p. 370-380) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่
 - 1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญองงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)
 - 1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)
 - 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่
 - 2.1 อายุ (Age)
 - 2.2 อายุงาน (Tenure)
 - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
 - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย
 - 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)
 - 3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)
 - 3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

จิระจิตต์ ราค (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 23 ; อ้างอิงจาก จิระจิตต์ ราค. 2525 : 76) ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเอง โดยแบ่งเป็น เป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถ และบทบาทในการทำงาน
2. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแบ่งเป็น โครงสร้างของงาน สิ่งจูงใจ การกระจาย การตัดสินใจ การเน้นย้ำความสำเร็จในการทำงาน ระบบการพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน ความเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้ง การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

วิไลพร คัมภีรารักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กร และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร และอายุงานในตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา

วรรณช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน และบรรยากาศต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิรากุล วะพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อริยญา สุวรรณวิก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม จากการศึกษาพบว่า อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนเพศและการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วิภาณันท์ ภาพัทธ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโฆษณาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร .

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจเกี่ยวกับมนุษย์ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529 : 20) โดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจจะประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอ

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่าเป็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Garry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

วงจร การจูงใจ (The Motivation Cycle)



การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่ปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง
3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้

การจูงใจ (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2529 : 155) หมายถึง การที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ ชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนั้น เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล นอกจากนี้เรามียทฤษฎีการจูงใจเป็นจำนวนมากทั้งเก่าและใหม่ ทฤษฎีเหล่านี้แตกต่างทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ. 2536 : 359)

ก่อนที่จะพิจารณาถึงทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ เราควรจะเข้าใจว่าการจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ ความสามารถของบุคคล และความเข้าใจว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะเรียกว่า “การรับรู้ทางบทบาท” ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามกับผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมการดังต่อไปนี้ :

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = f(\text{การจูงใจ, ความสามารถ, การรับรู้ทางบทบาท})$$

ถ้าหากว่าปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งมีปัญหาเกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะต่ำ ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่มีปัญหากก็ตาม

ตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่ง (แรงจูงใจสูงมาก) เขายังรู้ว่าจะทำงานให้ได้ดียังไรอีกด้วย (การรับรู้ทางบทบาทเป็นอย่างดี) แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าเขาขาดความสามารถแล้ว (ความสามารถมีน้อย) เขาจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี ถึงแม้ว่าเขาจะมีความตั้งใจก็ตาม

ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญนั้นได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เนื่องจากคนทุกคนจะมีความต้องการ หรือความปรารถนาอยู่ในตัวเอง ซึ่งบางอย่างอาจเหมือนกันหรือบางอย่างอาจไม่เหมือนกัน แต่โดยพื้นฐานแล้วสิ่งที่ต้องการเหมือนกันนั้นได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการทางสังคม เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้ เพราะประโยชน์ที่ได้รับนั้นจะได้ทั้งสองฝ่ายคือ ตัวบุคคลในองค์กรเองที่ได้รับการตอบสนองความต้องการเท่าที่ควรจากองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร ผลที่ได้นั้นจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

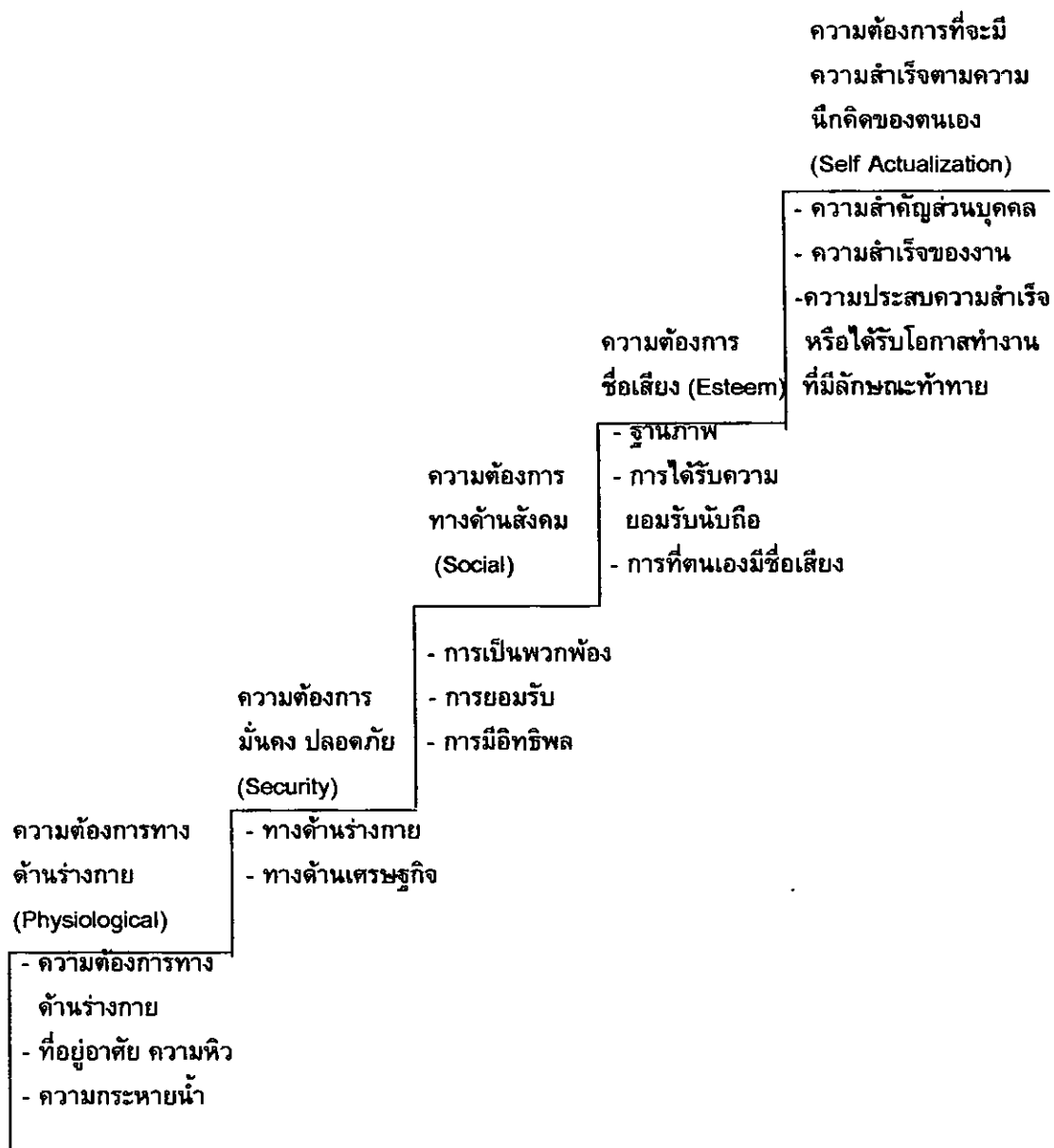
สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Motivation) นั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจขึ้นมา และมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรดังนี้

1. การจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)
2. การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)
3. การจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
4. การจูงใจตามแนวคิดของวรูม (Vroom)
5. การจูงใจตามแนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

1. การจูงใจตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

จากทฤษฎีของมาสโลว์นั้นจะพบว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นไปตามลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาการจูงใจด้านสวัสดิการและความปลอดภัย, ด้านสังคม และความสำเร็จตามความนึกคิดมาเป็นประเด็นหลักที่นำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่ง Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์โดยมีแนวคิดว่าความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังภาพประกอบ 3 (เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ. 2529 : 22)

ลำดับขั้นของความต้องการ (The Need Hierarchy)



ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นของความต้องการ

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก Abraham H. Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. New York, Harper and Row. p. 2 ; อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 22

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ร่างกายในเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางด้านเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์เป็นสำคัญเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้าน ร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับ และมีความสำคัญต่อกลุ่ม และมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง

ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ และเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีฐานะเด่นทางสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากจะทำ คนเราควรจะได้อะไรบ้างที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพิจารณาตนเองล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทายซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการตอนนี้ด้วย

2. การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

สำหรับการจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หรือที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน คือ Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่น ทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำ เป็นต้น

หน้าที่ของผู้บริหารก็จะต้องรู้อะไรที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุด อันจะมีผลต่อผลิตผลที่สูงสุดด้วย (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 161)

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจในงานที่เรียกว่า ปัจจัยการจูงใจ (Motivational Factors) และมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่เรียกว่า ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งเปรียบเทียบได้ดังตาราง 2 (นิรมล กิติกุล. 2542 : 39)

ตาราง 2 แสดงถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษาของทฤษฎี Herzberg

ปัจจัยการจูงใจ (Motivational Factors)	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance of Hygiene Factors)
1. ความสำเร็จ (Achievement)	1. นโยบายบริษัทและการบริหารงาน
2. การยอมรับ (Recognition)	2. เทคนิคการบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. ความก้าวหน้า (Advancement)	3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
	- หัวหน้างาน
	- เพื่อน
	- ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. งานที่ทำ (Work it self)	4. เงินเดือน (Salary)
5. ความเจริญเติบโตที่อาจเป็นไปได้ (Growth Potential)	5. ความมั่นคงของงาน (Job Security)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	6. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
	7. สภาพการทำงาน (Working Coditions)
	8. สถานภาพ (Status)

ดังนั้นแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก จึงเหมาะกับการนำมาใช้ในงานบริหารบุคคลในองค์กร โดยนำปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและพยายามทำให้สำเร็จ นอกจากนี้ปัจจัยบำรุงรักษาก็เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ตัวพนักงานเอง ดังนั้นจึงควรป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้องจะก่อให้เกิดการงานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 163) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำเอาปัจจัยจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษาบางหัวข้อในตารางมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

3. การจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แนวคิดการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) บางที่เรียกว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจทางความสำเร็จ (McClelland's Achievement) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) (กิตติมา ปรีดีฉิลก. 2529 :164)

McClelland ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่างด้วยกัน คือ (เทพพนม เมืองแมนและสรวง สุวรรณ 2529 : 35)

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำให้สิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

4. การจูงใจตามแนวคิดของวรูม (Victor H. Vroom)

Vroom ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ หรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคอนราดปีคริสต์ตีกราฟ 1964 ให้ชื่อว่า "ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) Vroom ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิดเหล่านี้ (จำนง บุญชู. 2531 : 268)

1. แนวคิดที่ว่า คนย่อมมีพลังความปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของเขา ซึ่งเขาต่างหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence Concepts)
2. แนวคิดที่ว่า เป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ผลได้โดยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การเป็นอุปกรณ์ (Instrumentality Concepts)
3. แนวคิดที่ว่า การที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้เป็นอุปกรณ์นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้น คนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concepts)

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับแนวคิดรากฐานดังกล่าวอย่างสำคัญอีก 3 สิ่ง (จำนง บุญชู. 2531 : 269) คือ

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)
2. เป้าหมายขององค์การหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน มักเรียกกันว่า "ผลงานขั้นต้น (First-Level Outcome)"

3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จ มักเรียกกันว่า “ผลงานชั้นรอง (Second-Level Outcome)”

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นจิตใจผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงก็ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า

1. ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้
2. ผลงานขั้นต้นในระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปกรณ์นำสู่ผลงานชั้นรองได้
3. ผลงานชั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานชั้นรองที่ตนมุ่งหมายไว้ได้

นั่นย่อมหาความหมายว่า คนจะกระตุ้นจิตใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อเขามั่นใจว่า ผลงานขั้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวัง และความสำเร็จของผลงานขั้นต้นจะเป็นอุปกรณ์นำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานชั้นรอง ซึ่งผลงานชั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาได้

จากแนวคิดของวูมั้นพบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้ว ก็ย่อมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็เป้าหมายที่ต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็ตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังเอาไว้

5. การจูงใจตามแนวคิดของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Lyman W. Porter and Edward E. Lawler) หรือที่เรียกว่าเป็ทฤษฎีเกี่ยวกับผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and Satisfaction Porter and Lawler's Model) (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 168) เป็ทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็สาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามความเชื่อนี้ ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็สองแบบคือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่อกำลังจะทำงานจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัล โดยตัวเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ ส่วนผลตอบแทนภายนอกมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานน้อยมาก

นอกจากนี้ในเรื่องของการจูงใจเขามีความเชื่อว่าทั้งคนงานและองค์กรจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ ไม่ใช่เป็หน้าที่ขององค์กรแต่ฝ่ายเดียว

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

วิภาณันท์ ภาพัทธ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ ลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ จากการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ ลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ จากการศึกษาพบว่า ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี การประปานครหลวง จากการศึกษาพบว่า ความหลากหลายของงาน ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ ลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ จากการศึกษาพบว่า ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

✕เซลท (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24-26 ; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย ส่วนสถานภาพการสมรสพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

✕ออสติน (อรัญญา สุวรรณวิภ. 2541 : 21-22 ; อ้างอิงจาก Austin. 1984. *Dissertation Abstracts International* 45(2). p. 423) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

✕เฮบิเนีย และอลัตโต (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972. *Administrative Science Quarterly* 17.) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาล ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่ามีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เรื่องระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบบ ผกผันคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ ส่วนคนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กร หรือความก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรลดลง และหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

เจอเมียร์ และเบอเคส (วิไลพร คัมภีรารักษ์. 2542 : 38 ; อ้างอิงจาก Jermier and Berkes. 1979. *Administrative Science Quarterly* 24. p. 1-19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 158 นาย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน

ผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมผู้นำแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

บุชแน (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly* 19. p. 533-545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจ และรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

เชลดอน (จิรวรรณ หาดทรายทอง. 2539 : 21 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971. *Administrative Science Quarterly* 16. p. 149) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยพบว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

✕กรัสกี (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 29-30 ; อ้างอิงจาก Grusky. 1966. *Administrative Science Quarterly* 10. p. 488-503) ได้ศึกษาพบว่า ผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กรซึ่งองค์กรจะสามารถให้ได้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

✕แองเจิล และเพอร์ (อรัญญา สุวรรณวิ. 2541 : 21 ; อ้างอิงจาก Angle and Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly* 26. p. 1-24) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

สตีเยร์ (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 30 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977. *Administrative Science Quarterly* 22.) ได้ทำการศึกษาวิศวกร นักวิจัยในห้องปฏิบัติการ พนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาล พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

งานวิจัยภายในประเทศ

จิรากุล วะพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง (2) พนักงานบริษัท ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพัน

องค์กรไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานบริษัท ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมเกียรติ ธรรมนิยาบ (อรัญญา สุวรรณวิ. 2542 : 25 ; อ้างอิงจาก สมเกียรติ ธรรมนิยาบ. 2536 : 54) ได้ศึกษาเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดนที่เป็นโสดกับผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่สมรสแล้วมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่สมรสแล้ว มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดนที่เป็นโสด ซึ่งแสดงให้เห็นสถานภาพสมรสมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

X ปรานอม กิตติสุขภูธร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย และ ความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และ ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้าน ทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

อรัญญา สุวรรณวิ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทยุคคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทที่มีอายุก่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและก่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงาน พนักงานอาวุโสพนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง (2) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า ของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 17.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัท ฯ ได้ร้อยละ 22.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อายุงานในองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 13.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (5) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทฯ ได้ร้อยละ 9.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นภาพิญ โหมาศวิน (อรัญญา สุวรรณวิ. 2542 : 30-32 ; อ้างอิงจาก นภาพิญ โหมาศวิน. 2533 : 62-90) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริง กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข กล่าวคือ จะเป็นจริงเฉพาะในข้าราชการระดับ 6-8 ส่วน ข้าราชการระดับ 1-5 ไม่ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

✓ ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณี กองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และในด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่า มีความพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความพอใจน้อย และมีความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของตนมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน และตำแหน่งของพนักงานยังมีความสัมพันธ์กับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และผลป้อนกลับของงาน) และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

สุนา ศิริบรรเกียรติ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่า ประเภทขององค์กร และขนาดขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขนาดความสัมพันธ์ไม่ค่อยมากนัก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานนั้น พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมแสดงความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีขนาดความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก

กรกฎ พลพานิช (อรัญญา สุวรรณวิ. 2542 : 23 ; อ้างอิงจาก กรกฎ พลพานิช. 2540 : 48) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานวิชาชีพการตลาดของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นั่นคือ พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในกลุ่มที่ต้องพบปะลูกค้าโดยตรงจะเห็นว่างานดังกล่าวเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีระ วีรธรรมสาธิต (อรัญญา สุวรรณวิ. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 92-94) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกล่าวได้

ว่าผู้บริหารฯ ที่มีอายุงานกับเครื่องซีเมนต์ไทยแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 25) ส่วนผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในระดับต่ำ กล่าวคือโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือผู้บริหารฯ ที่มีความเห็นต่อการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

✕ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อรัญญา สุวรรณวิภ. 2542 : 26 ; อ้างอิงจาก ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 158) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

✕สมชัย แก้วละเอียด (จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539 : 24 ; อ้างอิงจาก สมชัย แก้วละเอียด. 2531 : 136-140) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานในนอกสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง/ภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระดับ(ซี) ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสร้างสรรค์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับ(ซี) ทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

จรินทร์ ประเสริฐ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโรงไม้หิน : เฉพาะกรณีศึกษา บริษัท ตีลาเขาแก้ว จำกัด ต. หนองไธสง อ. อุทุมพร จ. สุพรรณบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษารายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เรียงลำดับจากพึงพอใจมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ผู้บังคับ

บัญชา, ลักษณะของงานที่ทำ, เพื่อนร่วมงาน, นโยบายและการบริหารงานขององค์กร, การได้รับการยกย่องนับถือ, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อรรถพล วงศ์พิทักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พชรประกันภัย จำกัด สาขาระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ, ความภาคภูมิใจในองค์กร, ความยุติธรรม, ความมั่นคงในอาชีพ, รายได้ และสวัสดิการ

สมบูรณ์ ปัญจพลานุรักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ สถานที่ทำงาน, ลักษณะงาน, ความมั่นคงในอาชีพ และความเข้าใจกันดีระหว่างพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัทมา พึ่งแสง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อนันตชัย คุณนันทกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในภาวะปัจจุบันของจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือน, ลักษณะงาน, สภาพการทำงาน, ค่าตอบแทน, สวัสดิการ, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีทั้งสิ้น 11 บริษัท โดยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 404 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัทแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 404 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane.1970 : 580-581) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรรวมทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{404}{1+404(0.05)^2}$$

$$n = 200.99 \sim 201 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 201 คน และทางผู้วิจัยขอเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 261 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีบริษัทในเครือทั้งสิ้น 11 บริษัท จากนั้นนำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ลำดับที่	ชื่อบริษัท	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แกรนด์สปอร์ต	77	45
2	บริษัท แกรนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	96	54
3	บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด	120	70
4	บริษัท แกรนด์เฮาส์ จำกัด	9	9
5	บริษัท สปอร์ตชัพพลาย จำกัด	45	26
6	บริษัท โปรสปอร์ตส จำกัด	6	6
7	บริษัท จีเอสเอฟซี จำกัด	9	9
8	บริษัท สเตเดียม จำกัด	10	10
9	บริษัท สปอร์ตคอนเซปท์ จำกัด	13	13
10	บริษัท แกรนด์สปอร์ตนาวิมินทร์ จำกัด	15	15
11	บริษัท นันทิคา เฟลซ จำกัด	4	4
รวม		404	261

ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

3. ในการเก็บข้อมูลในแต่ละบริษัทตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้นั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 208-211)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสารวิชาการ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อให้ถูกต้องชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ร่างออกมาไปขอคำปรึกษาจากประธาน กรรมการควบคุมปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) กับพนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง จำนวน 100 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค โดยแยกหาเป็นส่วน คือส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 ซึ่งแสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	=	.6532
แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจ	=	.8728
แบบสอบถามส่วนที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	=	.8062
แบบสอบถามส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	=	.8990
แบบสอบถามส่วนที่ 2-5	=	.9347

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่ามีค่ามากกว่า .60 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ. 1992 ที่กล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย .60 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (Sekaran, Uma. 1992 : 287)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อทำการแก้ไขจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งบวกที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 10 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ มีจำนวน 9 ข้อ
- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวน 14 ข้อ
- ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 16 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 1 จะเป็นแบบให้เลือกตอบ ส่วนแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 จะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบประเมินค่า Rating Scale ตามแบบ Likert's Scale 5 ระดับ พร้อมทั้งมีระดับการให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน เชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด สามารถกำหนดได้ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 8-11)

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ความสำคัญ
4.50-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50-4.49	เห็นด้วย
2.50-3.49	ไม่แน่ใจ
1.50-2.49	ไม่เห็นด้วย
1.00-1.49	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามที่สร้างขึ้นมาในแต่ละข้อว่าสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการ แล้วจึงนำมาดำเนินการขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 100 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of Test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (ประคอง กรรณสูต. 2529 : 33-43)

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือได้
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด เพื่อศึกษาข้อมูลจากบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด
3. การส่งแบบสอบถามได้ส่งพร้อมหนังสือขออนุญาตให้กับ ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ ของบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภายใน 1 เดือน
4. หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences : SPSS) และแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร (ล้วน และ อังกฤษ สายยศ. 2536 : 59)

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

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

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล (ล้วน และอังกฤษ สายยศ. 2536 : 64-65)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ล้วน และอังกฤษ สายยศ. 2536 : 84-86)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ
กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตาม
ลำดับ

— 5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร
อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร โดยใช้การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) (ล้วน และอังคณา สายยศ. 2536 :
95-97)

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution
 MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี Least
Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 332-334)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
 MSE แทน ค่า Mean Square error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
 n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

6. ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient (ลัว่น และอังคณา สายยศ. 2536 : 70)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปริศนาวิสุทธิ. 2543 : 348)

1. พิสัยของค่า r_{xy} ค่า r_{xy} จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 0 และระหว่าง 0 ถึง +1
2. เครื่องหมายหน้าค่า r_{xy} ถ้าเป็น (+) หรือไม่ปรากฏเครื่องหมาย แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Positive) หรือทิศทางเดียวกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่ามากด้วย แต่ถ้าเป็นลบ (-) แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ (Negative) หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าน้อย
3. ค่า $r_{xy} = 0$ หรือไม่มีนัยสำคัญ (Not Significance) หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง
4. ค่า r_{xy} ที่มีนัยสำคัญ (Significance) ถ้ามีค่าใกล้ 1.0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ถ้าใกล้ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยทั่วไป ถ้าค่า r_{xy} ระหว่าง 0.30-0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate) ถ้ามากกว่า 0.70 จะมีความสัมพันธ์กันมาก (High) และถ้าน้อยกว่า 0.30 จะมีความสัมพันธ์กันน้อย (Low) โดยไม่สนใจว่าจะมีเครื่องหมายบวกหรือลบ
5. สัมประสิทธิ์ความผันแปร (Coefficient of Determination = CD) ค่า r_{xy} เมื่อยกกำลังสองและคูณด้วย 100 จะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรหมายถึง ความแปรผันร่วมกันของตัวแปร 2 ตัวที่บ่งบอกถึงปริมาณความสัมพันธ์ว่า ความแปรปรวนของตัวแปร X อธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Y ได้ร้อยละเท่าใด

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ t-test
2. ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

3. ตัวแปรความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อัตราเงินเดือน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Pearson Product Moment Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 6 ส่วน ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ส่วนที่ 3 แสดงระดับของปัจจัยงูใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ส่วนที่ 4 แสดงระดับของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ส่วนที่ 5 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งจำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	46.7
หญิง	139	53.3
รวม	261	100.0
อายุ		
18-25 ปี	77	29.5
26-35 ปี	135	51.7
36-45 ปี	45	17.2
มากกว่า 45 ปี	4	1.5
รวม	261	100.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	41	15.7
มัธยมศึกษา/ปวช.	89	34.1
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	33	12.6
ปริญญาตรีและสูงกว่า	98	37.5
รวม	261	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	34	13.0
5,000-10,000 บาท	152	58.2
10,001-15,000 บาท	48	18.4
15,001-20,000 บาท	21	8.0
มากกว่า 20,000 บาท	6	2.3
รวม	261	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	164	62.8
สมรส/อยู่ร่วมกัน	90	34.5
หย่า/ม่าย	7	2.7
รวม	261	100.0
อายุงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 2 ปี	95	36.4
2-5 ปี	86	33.0
มากกว่า 5 ปี	80	30.7
รวม	261	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	217	83.1
พนักงานระดับหัวหน้า	36	13.8
พนักงานระดับผู้จัดการ	8	3.1
รวม	261	100.0

จากตาราง 4 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 135 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 98 คน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 152 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 164 คน มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 95 คน และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 217 คน

ส่วนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<u>ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ</u>			
1. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก	4.37	0.66	เห็นด้วย
2. หากท่านทำงานผิดพลาด จะเกิดผลกระทบต่อองค์กร	4.20	0.66	เห็นด้วย
3. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จ	4.30	0.68	เห็นด้วย
4. เมื่อท่านไม่มาทำงานหลายวันจะเกิดปัญหากับงานในองค์กร	4.10	0.82	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	4.24	0.50	เห็นด้วย
<u>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</u>			
5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.97	0.70	เห็นด้วย
6. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม หรือเสนอแนวทางการแก้ไข ปัญหาในการทำงานของท่านต่อองค์กร	3.74	0.80	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.85	0.67	เห็นด้วย
<u>ความหลากหลายในงาน</u>			
7. การทำงานหลายอย่างจะทำให้ท่านได้รับความรู้มากมาย	4.25	0.73	เห็นด้วย
8. งานของท่านมีความหลากหลายแปลกใหม่ ไม่จำเจ	3.73	0.98	เห็นด้วย
9. ท่านชอบโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานให้มีความหลากหลายมากขึ้น	3.18	1.14	ไม่แน่ใจ
10. ท่านไม่ชอบทำงานประเภทเดียวซ้ำซาก	3.76	1.02	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความหลากหลายในงาน	3.72	0.64	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.95	0.41	เห็นด้วย

จากตาราง 5 ได้แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และเมื่อแยกวิเคราะห์ลงไปในด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านเป็น 4.24 , 3.85 และ 3.72 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายในงานมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.95 แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 3 แสดงระดับของปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<u>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>			
1. หากท่านทำงานเป็นเวลานาน องค์กรและผู้บังคับบัญชา จะสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน, ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้เงินเดือนสูงขึ้น	4.01	0.87	เห็นด้วย
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า	3.73	0.83	เห็นด้วย
3. การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนขึ้นกับความ สามารถของท่าน	4.19	0.75	เห็นด้วย
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงมาก	3.79	0.75	เห็นด้วย
5. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน หรือตำแหน่งงาน	3.59	0.91	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.86	0.53	เห็นด้วย
<u>สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน</u>			
6. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยแก่ร่างกายและทรัพย์สินของท่าน	3.85	0.73	เห็นด้วย

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. องค์การมีสวัสดิการที่ดีให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ	3.41	1.0	ไม่แน่ใจ
8. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร ทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.56	0.99	เห็นด้วย
9. องค์การของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.85	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน	3.62	0.73	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของปัจจัยจูงใจ	3.74	0.54	เห็นด้วย

จากตาราง 6 ได้แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และเมื่อแยกวิเคราะห์ลงไปในรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านเป็น 3.02 และ 3.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.74 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 4 แสดงระดับของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>			
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.58	เห็นด้วย
2. เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.08	0.67	เห็นด้วย
3. เพื่อนที่ทำงานมีน้ำใจไมตรีกับท่านเสมอ	4.10	0.61	เห็นด้วย
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	4.08	0.62	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.50	เห็นด้วย
<u>การได้รับการฝึกอบรม</u>			
5. ท่านมักได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.59	0.99	เห็นด้วย
6. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.53	1.02	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของการได้รับการฝึกอบรม	3.56	0.95	เห็นด้วย
<u>ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</u>			
7. ท่านคิดว่าหากทำงานเป็นเวลานาน ๆ จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน	3.98	0.86	เห็นด้วย
8. ท่านคิดว่าท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต หากทำงานเป็นเวลานาน	3.57	0.83	เห็นด้วย
9. องค์กรของท่านมักจะส่งท่านไปดูงานและฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี	2.93	1.26	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็นรวมของความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.49	0.79	ไม่แน่ใจ
<u>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u>			
10. ท่านมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.94	0.74	เห็นด้วย
11. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่านช่วยให้องค์กรมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และประสบความสำเร็จ	4.16	0.68	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.04	0.61	เห็นด้วย

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ความน่าเชื่อถือขององค์กร</u>			
12. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป	4.13	0.65	เห็นด้วย
13. องค์กรของท่านมีประชาชนรู้จักจำนวนมาก	4.31	0.59	เห็นด้วย
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	4.18	0.73	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความน่าเชื่อถือขององค์กร	4.22	0.55	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน	3.92	0.45	เห็นด้วย

จากตาราง 7 ได้แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และเมื่อแยกวิเคราะห์ลงไปในรายด้านของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายด้านเป็น 4.14 , 3.56 , 3.49 , 4.04 และ 4.22 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่าการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่แน่ใจ สำหรับระดับความคิดเห็นรวมของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีระดับความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 5 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้านแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ด้านจิตใจ</u>			
1. ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.34	0.54	เห็นด้วย
2. การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายนอกและภายในบริษัทจะทำให้ท่านนำความรู้และความสามารถที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานในองค์กร	4.18	0.72	เห็นด้วย
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรัก	3.91	0.81	เห็นด้วย
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กร	4.18	0.56	เห็นด้วย
5. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.93	0.71	เห็นด้วย
6. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี	4.11	0.73	เห็นด้วย
7. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.07	0.62	เห็นด้วย
8. ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.75	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของด้านจิตใจ	4.08	0.47	เห็นด้วย
<u>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</u>			
9. ความหลากหลายของงาน ทำให้ท่านสนุกกับงาน และไม่อยากจะลาออกจากองค์กรนี้	3.67	0.91	เห็นด้วย
10. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรนี้	3.40	0.80	ไม่แน่ใจ
11. ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ หากมีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว	4.03	0.77	เห็นด้วย
12. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้	4.16	0.76	เห็นด้วย
13. การทำงานในบริษัทที่ใหญ่และมีความมั่นคงทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานและอยากที่จะทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป	4.12	0.72	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.95	0.56	เห็นด้วย

ตาราง 8 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบรรทัดฐาน			
14. ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.71	เห็นด้วย
15. ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความร่วมมือ	3.80	0.91	เห็นด้วย
16. หากบริษัทจัดกิจกรรมด้านการกีฬา ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเสมอ ๆ เช่น วันแกรนด์สปอร์ต	4.07	0.83	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของด้านบรรทัดฐาน	3.89	0.64	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นรวมของความผูกพันต่อองค์กร	4.01	0.47	เห็นด้วย

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านเป็น 4.08 , 3.95 และ 3.89 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแล้ว พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.01 สามารถแปลผลได้ว่า พนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด มีระดับความคิดเห็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแล้วอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งจำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % กรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งสามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังตาราง 9-30

6.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	122	3.96	.46	.721	.181
หญิง	139	4.04	.48		

จากตาราง 9 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

6.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	3	4.822	1.607	7.792	.000**
ภายในกลุ่ม	257	53.018	.206		
รวม	260	57.841			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD

อายุ	$\bar{x}$	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
18-25 ปี	3.94	-	.983	.000*	.067
26-35 ปี	3.94	-	-	.000*	.064
36-45 ปี	4.28	-	-	-	.708
มากกว่า 45 ปี	4.37	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ($\bar{x}$ = 4.28) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี ($\bar{x}$ = 3.94) และพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ($\bar{x}$ = 4.28) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี ($\bar{x}$ = 3.94)

6.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	3	2.550	.850	3.951	.009*
ภายในกลุ่ม	257	55.291	.215		
รวม	260	57.841			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	ปริญญาตรีและสูงกว่า
ประถมศึกษา	4.21	-	.012*	.211	.001*
มัธยมศึกษา/ปวช.	3.99	-	-	.366	.341
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	4.07	-	-	-	.108
ปริญญาตรีและสูงกว่า	3.92	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ($\bar{x} = 4.21$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ($\bar{x} = 3.99$) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ($\bar{x} = 4.21$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ($\bar{x} = 3.92$)

6.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	4	4.134	1.034	4.972	.001*
ภายในกลุ่ม	256	53.706	.210		
รวม	260	57.841			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD

อัตราเงินเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.17	-	.010*	.014*	.378	.410
5,000-10,000 บาท	3.95	-	-	.697	.002*	.041*
10,001-15,000 บาท	3.92	-	-	-	.002*	.034
15,001-20,000 บาท	4.28	-	-	-	-	.795
มากกว่า 20,000 บาท	4.34	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ($\bar{x} = 4.17$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท ($\bar{x} = 3.95$) และ 10,001-15,000 บาท ($\bar{x} = 3.92$) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{x} = 4.34$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\bar{x} = 4.28$) และ 5,000-10,000 บาท ($\bar{x} = 3.95$) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\bar{x} = 4.28$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ($\bar{x} = 3.92$)

6.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	2	1.547	.774	3.546	.030*
ภายในกลุ่ม	258	56.293	.218		
รวม	260	57.841			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	พนักงานระดับปฏิบัติการ	พนักงานระดับหัวหน้า	พนักงานระดับผู้จัดการ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.99	-	.329	.049*
พนักงานระดับหัวหน้า	4.07	-	-	.193
พนักงานระดับผู้จัดการ	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ กับพนักงานระดับผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานระดับผู้จัดการ ($\bar{x} = 4.31$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.99$)

6.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 6 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	2	2.466	1.233	5.746	.004*
ภายในกลุ่ม	258	55.374	.215		
รวม	260	57.841			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของ LSD

สถานะภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส/อยู่ร่วมกัน	หย่า/ม่าย
โสด	4.17	-	.077	.030*
สมรส/อยู่ร่วมกัน	3.95	-	-	.121
หย่า/ม่าย	3.92	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ม่าย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 4.17$) มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ม่าย ($\bar{x} = 3.92$)

6.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 7 आयुงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของอายุงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ระหว่างกลุ่ม	2	.959	.479	2.175	.116
ภายในกลุ่ม	258	56.882	.22-0		
รวม	260	57.841			

จากตาราง 20 พบว่า อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

6.8 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 8 ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	.454**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วความสำคัญของงานที่รับผิดชอบยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 20.61 เปอร์เซ็นต์

6.9 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 9 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.360**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 12.96 เปอร์เซ็นต์

6.10 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 10 ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความหลากหลายในงาน	.087

จากตาราง 23 พบว่า ความหลากหลายในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.11 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 11 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.645**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 41.6 เปอร์เซ็นต์

6.12 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 12 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน	.542**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าสวัสดิการและความปลอดภัยในงานมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วสวัสดิการและความปลอดภัยในงานยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 29.37 เปอร์เซ็นต์

6.13 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 13 การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.328**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 10.75 เปอร์เซ็นต์

6.14 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 14 การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การได้รับการฝึกอบรม	.488**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการได้รับการฝึกอบรมมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วการได้รับการฝึกอบรมยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 23.81 เปอร์เซ็นต์

6.15 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 15 ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.569**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ

ปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 32.37 เปอร์เซ็นต์

6.16 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 16 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	.536**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 28.72 เปอร์เซ็นต์

6.17 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 17 ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความน่าเชื่อถือขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความน่าเชื่อถือขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	.539**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความน่าเชื่อถือขององค์กรมีมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.70 นอกจากนี้แล้วความน่าเชื่อถือขององค์กรยังสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 29.05 เปอร์เซ็นต์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อัตราเงินเดือน, ตำแหน่งงาน, สถานภาพสมรส, อายุงานในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การได้รับการฝึกอบรม, ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์ สपोर्ट กรุ๊ป จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร
2. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทুমเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน สนองนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
4. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
6. สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
7. อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
8. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

9. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
13. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
14. การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
15. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
16. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
17. ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีทั้งสิ้น 11 บริษัท โดยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 404 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือ แกรนด์ สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 404 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580-581) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 201 คน และทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 60 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 261 คน นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 208-211)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เชิงบวกที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert Scale

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ มีจำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert Scale

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวน 14 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert Scale

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) แบบ Likert Scale

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences : SPSS)

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ t-test
2. ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
3. ตัวแปรความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความหลากหลายในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อัตราเงินเดือน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Pearson Product Moment Correlation

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 135 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 98 คน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 152 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 164 คน มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 95 คน และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 217 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัจจัยด้านลักษณะงาน

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.24 3.85 และ 3.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัจจัยจูงใจ

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.74 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยที่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การได้รับการฝึกอบรม, ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.14, 3.56, 4.04 และ 4.22 ตามลำดับ และไม่แน่ใจที่ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.49

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยรวม พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.08, 3.95 และ 3.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีทั้งหมด 17 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1

เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2

อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มอายุที่พบความแตกต่างกันมี 2 คู่ คือ อายุ 18-25 ปี กับ อายุ 36-45 ปี และอายุ 26-35 ปี กับ อายุ 36-45 ปี

สมมติฐานการวิจัยข้อ 3

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับการศึกษาที่พบความแตกต่างกันมี 1 คู่ คือ ระดับประถมศึกษา กับ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า

สมมติฐานการวิจัยข้อ 4

อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอัตราเงินเดือนที่พบความแตกต่างกันมี 5 คู่ คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 5,000-10,000 บาท , ต่ำกว่า 5,000 บาท กับ 10,001-15,000 บาท , 5,000-10,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท , 5,000-10,000 บาท กับ มากกว่า 20,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท กับ 15,001-20,000 บาท

สมมติฐานการวิจัยข้อ 5

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งงานที่พบความแตกต่างกันมี 1 คู่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานการวิจัยข้อ 6

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่พบความแตกต่างกันมี 1 คู่ คือ โสด กับ หย่า/ม่าย

สมมติฐานการวิจัยข้อ 7

อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อ 8

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 9

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 10

ความหลากหลายในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อ 11

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 12

สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 13

การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 14

การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 15

ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยข้อ 16

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัญชา แต่ขัดแย้งกับ จีรวรรณ หาดทรายทอง (2532 : 59) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง พบว่า อายุไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่ว่าจะระดับประถมศึกษา จนถึงระดับปริญญาตรีและสูงกว่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 76-77) ศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล แต่ขัดแย้งกับ วิภาพันธ์ ภาวพัทธ์ (2544 : 84) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ว่าจะมากหรือน้อยต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนหนึ่งอาจมาจากพนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา สุวรรณวิก (2541 : 62-67) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง แต่ขัดแย้งกับ วิภาพันธ์ ภาวพัทธ์ (2544 : 84) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ จิรากุล วะพันธุ์ (2544 : 50) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า รายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันได้แก่ ระดับปฏิบัติการ, ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ จะมีความผูกพันต่างกัน ส่วนหนึ่งคือพนักงานที่มีตำแหน่งระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับที่ต่ำรองลงมา เพราะตำแหน่งมีผลต่ออัตราเงินเดือนและการได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา สุวรรณวิก (2541 : 65) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยผ้าเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ความสำคัญของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 9 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากเท่าไรก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะการมีส่วนร่วมจะเสมือนว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 72-73) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 10 ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความหลากหลายในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุชฎีธรรม (2538 : 75) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยผ้าเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ความหลากหลายในงานไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2532 : 77) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง พบว่า ความหลากหลายของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 11 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาณันท์ ภวพัทธ์ (2544 : 86) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 12 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานได้รับ สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานมากเท่าไรจะทำให้พนักงาน

มีความผูกพันมากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณอม กิตติสุขภูธร (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภท การทอด้วยผ้าเส้นใยฝ้ายและ เส้นใยประดิษฐ์ พบว่า การพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 13 การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 144) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 14 การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า การได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือหากพนักงานได้รับการฝึกอบรมมากจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543 : 61-62) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 15 ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากเท่าไรยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543 : 70) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามความต้องการของตนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 16 ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมากจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร

มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538: 77-78) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยผ้าเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 17 ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก คือ หากความน่าเชื่อถือขององค์กรมีมากจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 81-82) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า ลดอัตราการขาดงาน ลางาน มาสาย และการลาออกของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์ สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยแยกออกเป็น 2 ระดับดังนี้

1.1 ระดับนโยบายของบริษัท คือ ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในทุก ๆ ระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การเสนอแนะแนวทางการแก้ไข หรือปรับปรุงเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยอาจเป็นลักษณะการประชุมในระดับฝ่าย หรือระดับแผนก สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน สร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นแก่ตัวของพนักงานเอง นอกจากนี้แล้วผู้บริหารหรือพนักงานระดับหัวหน้าควรให้ความสำคัญกับงานในทุก ๆ แผนกหรือทุก ๆ ฝ่ายในองค์กรเท่าเทียมกัน เพราะองค์กรจะพัฒนามีคุณภาพได้ก็ด้วยการทำงานมีประสิทธิภาพในทุก ๆ แผนกหรือทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของงานที่ทำอยู่ว่ามีความสำคัญต่อบริษัทมากเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเอาใจใส่รับผิดชอบงานที่ทำอย่าง เต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันในงานที่ตนเองทำ ส่งผลให้สินค้าหรือบริการมีคุณภาพตามมาด้วย

1.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ พนักงานในทุกระดับโดยเฉพาะตั้งแต่หัวหน้าขึ้นไปควรมีการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานร่วมกันเนื่องจากพนักงานที่ทำงานอยู่ตำแหน่งนั้น ๆ จะมีความเข้าใจงานและชำนาญในงานนั้นมากกว่าซึ่งการที่ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ จะช่วยให้เพื่อนร่วมงานต่างเข้าใจงานและช่วยกันพัฒนางานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้กล้าแสดงออกในสิ่งที่ควรจะทำเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สร้างความรักและผูกพันกัน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์ สपोर्ट กรุ๊ป จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยแยกออกเป็น 2 ระดับดังนี้

2.1 ระดับนโยบายของบริษัท คือ บริษัทควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ระบบการพิจารณาความดีความชอบหากพนักงานมีความประพฤติดี มีความขยันไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน การสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท หรืออาจเป็นลักษณะช่วยเหลือต้นทุนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน การปรับเงินเดือน การจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี หรือการระบบการประเมินผลงานประจำปี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เกิดความขยันทำงานและมีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตนเองได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการไว้ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้วบริษัทควรมีการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี การจัดหาน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขาให้เพียงพอ การจัดหาสถานที่สำหรับทำเป็นห้องสมุดหรือจุดอ่านหนังสืออย่างน้อย 1 จุดภายในองค์กรและหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่มีความรู้มาจัดวางให้พนักงานอ่านตอนพัก รวมถึงการจัดกิจกรรมด้านกีฬาสัมพันธ์ภายในองค์กร ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน และยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สินให้เกิดขึ้นในการทำงานและกับครอบครัวของพนักงานเอง

2.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับหัวหน้าขึ้นไปจนถึงระดับผู้จัดการ ควรเป็นผู้ที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและขยันขันแข็งในการทำงานให้มีโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น อาจเป็นการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้สูงขึ้นซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้แล้วพนักงานทุก ๆ ระดับจะต้องช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุก ๆ ส่วน สิ่งไหนที่อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมทั้งอาจเสนอแนะแนวทางในการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ไม่ต้องคอยระวังอันตรายจากการทำงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

3. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความ

สำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยแยกออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1 ระดับนโยบายของบริษัท ดังนั้น คือ ประการแรก บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการประชุมกันก่อนปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีกันในหน่วยงานของตนเอง ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้ง และความไม่สามัคคีภายในหน่วยงานอันจะเป็นสาเหตุหนึ่งให้พนักงานไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกจากงาน

ประการที่สอง บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ อาจเป็นการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมภายในหรือภายนอกบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าให้แก่พนักงานเอง

ประการที่สาม บริษัทอาจมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานขยันทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เช่น การให้เบี้ยขยันแก่พนักงานที่ไม่ ขาด ลา มาสาย หรือการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับเพื่อนำมาพิจารณาการให้โบนัส หรือการปรับเพิ่มเงินเดือน เพราะว่าการที่พนักงานมีการตั้งความหวังว่าจะได้เบี้ยขยัน หรือปรับเงินเดือน จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความขยันมาทำงานและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุในสิ่งที่พนักงานหวังไว้

ประการที่สี่ บริษัทควรให้ความสำคัญกับงานในทุก ๆ แผนกอย่างเท่าเทียมกัน เพราะว่างานทุก ๆ แผนกในองค์กรต่างต้องทำงานประสานกัน สามัคคีกันจึงจะบรรลุความสำเร็จ หากขาดแผนกใดแผนกหนึ่งแล้วอาจส่งผลกระทบต่องานแผนกอื่น ๆ ได้ ซึ่งหากพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่สำคัญของบริษัท ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเอาใจใส่ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ประการที่ห้า การที่บริษัทเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและประชาชนรู้จักเป็นจำนวนมาก จะส่งผลถึงความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของประชาชนทั่วไปและพนักงานในบริษัทเอง ซึ่งบริษัทจะต้องรักษาชื่อเสียงที่ดีของบริษัทให้ดียิ่งขึ้นโดยการ ผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพ ให้บริการด้านการกีฬาที่ดีและเหมาะสม รวมทั้งการให้การสนับสนุนด้านการกีฬาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ ดังนั้นเมื่อบริษัทมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้นจะทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชนทั่วไป และทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยพนักงานทุกระดับจะต้องมีความสามัคคีกันทำงานสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มความสามารถ มีการผลิตสินค้าและให้บริการที่ดีมีคุณภาพ ร่วมกันสร้างชื่อเสียงให้องค์กรเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่ตนเองหวังเอาไว้ ไม่ว่าจะเป็น การมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีเงินเดือนที่สูงขึ้น มีเพื่อนพนักงานที่รักและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษางานตัวแปรมีความถี่ซึ่งน้อยกว่าตัวแปรอื่น ๆ มากเกินไป ยกตัวอย่าง อายุ ซึ่งพบว่า พนักงานอายุมากกว่า 45 ปี มีอยู่ 4 คนซึ่งจะเห็นว่าจำนวนนั้นห่างกับช่วงอายุอื่น ๆ ค่อนข้างมาก ส่งผลให้การนำผลที่ได้มาทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance นั้นไม่เหมาะสม ทั้งนี้ควรที่จะปรับช่วงอายุใหม่เป็น 18-25 ปี, 26-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี แล้วจึงจะมาทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลที่ได้น่าจะเหมาะสมกว่า

ข้อเสนอแนะที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ไม่ว่าจะเป็นความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด ซึ่งผู้วิจัยพบว่ามีสิ่งที่จะต้องทำการศึกษาต่อในหลายด้านดังนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร รูปแบบของภาวะผู้นำ งานที่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น และระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวคิดในการวิจัยที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัดเท่านั้น ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จึงเป็นจริงเฉพาะในองค์กรเหล่านั้นเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาลอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ดียิ่งขึ้น และยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไม่ให้ลาออกจากองค์กร

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัดเท่านั้น แต่ยังไม่ขาดการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร บรรยากาศองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ได้ทราบรายละเอียดมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารและจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกไพ ชัยเชิดสกุล. (2544). *ความไว้วางใจภายในองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสาย ค.*

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และ พนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนการพิมพ์.

เกศรี ศิริเสถียร. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือเกษร.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

จรินทร์ ประเสริฐ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโรงโม่หิน : เฉพาะกรณีศึกษา บริษัท ดิลาเซาแก้ว จำกัด ด.หนองไธสง อ.อุททอง จ.สุพรรณบุรี.* โครงการการศึกษาอิสระ กอ.ม. (การจัดการ). นครปฐม : โครงการบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยคริสเตียน. ถ่ายเอกสาร.

จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จิระจิตต์ ราค. (2530). *บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับ มหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง).* สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ จิรากุล วะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ จีรวรรณ หาดทรายทอง. (2539). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการประปานครหลวง.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จำนงค์ บุญชู. (2531). *องค์การและการบริหาร.* เชียงใหม่ : หน่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนะ ธนสมบุรณ์. (2526). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ✓ถาวร ศุภสิริวิฑู. (2543). ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ : ศึกษากรณีของควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ธีระ วิธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ✓นางเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล กิตติกุล. (2542). องค์การและการจัดการ. กาญจนบุรี : โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2543). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประคอง กระณสุต. (2529). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด.
- ✓ปรานอม กิตติคุณธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปริญญาโท ค.ค. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา พึ่งแสง. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท บุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด. โครงการการศึกษาอิสระ กอ.ม. (การจัดการ). นครปฐม : โครงการบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยคริสเตียน. ถ่ายเอกสาร.
- ✓พิพัฒน์ พูลธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การ. ปริญญาโท บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ✓วรณู ทองโงบลย์. (2543). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิภาณห์ ภาพัทธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศต.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

✓ วิไลพร คัมภีรารักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศต.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท A.N. การพิมพ์.

สมชัย แก้วละเอียต. (2536). ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมบูรณ์ ปัญญาพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.

_____. (2544). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมเกียรติ ธรรมนิยาบ. (2536). ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ สุนา ศิริวรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ อรรถพล วงศ์พิทักษ์. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พืชประกันภัย จำกัด สาขาระยอง. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

อนุชา ดำรงค์ดี. (2539). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศต.ม. (บริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

อนันตชัย อุณานันทกุล. (2544). *การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในภาวะปัจจุบันของจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ถ่ายเอกสาร.

✓ อรุณญา สุวรรณวิภ. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.

Website

บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด <http://www.grandsports.com>

ภาษาอังกฤษ

Allen, Natalie J. and Meyer, John P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization.", *Journal of Occupational Psychology*. 63. p. 1-18.

✓ Angle, H. L. and Perry, J.L. (1981, 26 March). "An Assessment of Organizational Commitment and Organization Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. p. 1-14.

Austin, Ann Elizabeth. (1984). "Work Orientation of University Mid-Level Administrators, : Patterns, Antecedents, and Outcomes of Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 45(2) : 423-A.

✓ Becker, S. H.. (1960, 14 July). "Note on the Concept of Commitment," *The American Journal of Sociology*. p. 32-42.

✓ Buchanan, B. (1974, 19 March). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*. p. 533-545

Chelte, A. F. (1972). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*. Massachusetts. University of Massachusetts.

Dunham, R. B. , Grube, J. A. and Castaneda M. B. (1994). "Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition," *Journal of Applied Psychology*. 79. p. 370-380

Grusky, O. (1966, 10 August). "Career Mobility and Organization Commitment,". *Administrative Science Quarterly*. p. 488-503.

✓ Hrebiniak, Lawrence and Alutto, Joseph A. (1972, 17 December). "Personal and Role Relation Factor in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*.

Jermier, John M. and Berkes, Leslie J. Leader. (1979, 24 March). "Behavior in a Police Command Bureaucracy : A Close Look at the Quasi-Military Model," *Administrative Science Quarterly*. p. 1-19.

Kanter , J.M. (1968, 33 August). "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities," *American Sociological Review*. p. 499-517.

- ✓ March, Robert and Mannari, Hirochi. (1977, 22 March). "Organization Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. p. 57.
- ✓ Mowday, R. T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee- Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press
- Porter, Lyman W. and others. (1974). "Organizational and Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59. p. 604.
- Rosabeth M. Kanter . (1968) . "Commitment and Social Organization : A study of commitment mechanism in Utopia communities," *American Sociological Review*. 33. p. 499.
- Sekaran, Uma. (1992). *Research Method for business*. 2nd ed. John Wiley & Son, Inc. New York Chichester Brisbane Toronto Singapore.
- ✓ Sheldon, M. E. (1971, 16 June). "Investment and Involvement as Mechanism Production Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*.
- Smith C. Ann, and others. (1983). "Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*. p. 653-663.
- ✓ Steers, Richard M. (1977, 22 March). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*.
- Steer, R. M. and Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics-An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, In.
- Whitey, Michael J. and Cooper, William H. (1989). "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect," *Administrative Science Quarterly*. p. 521-539.

แหล่งข้อมูลอื่น ๆ

คุณ ศุภลักษณ์ สุทธคุณ พนักงานฝ่ายบุคคล ธุรกิจ บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

**แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด**

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้
 - 1.1 ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
 - 1.2 ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ
 - 1.3 ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ จำนวน 9 ข้อ
 - 1.4 ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ
 - 1.5 ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ
2. การตอบแบบสอบถาม
 - 2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ และ

โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

2.2 แบบสอบถามในทุก ๆ ข้อ โปรดตอบตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรของท่านต่อไป โดยเลือกจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่สามารถตัดสินใจว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

โดยคำตอบทุก ๆ คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18-25 ปี ☐ 26-35 ปี
☐ 36-45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา / ปวช.
☐ อนุปริญญา/ปวส./ปวท. ☐ปริญญาตรีและสูงกว่า

4. อัตราเงินเดือน

☐ ต่ำกว่า 5,000 บาท ☐ 5,000 -10,000 บาท
☐ 10,001-15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท
☐ มากกว่า 20,000 บาท

5. สถานภาพการสมรส

☐ โสด ☐ สมรส / อยู่ร่วมกัน
☐ หย่า / ม่าย

6. อายุงานในองค์กร

☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2-5 ปี
☐ มากกว่า 5 ปี

7. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
☐ พนักงานระดับหัวหน้า
☐ พนักงานระดับผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ</u>					
1.	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก					
2.	หากท่านทำงานผิดพลาด จะเกิดผลกระทบต่อองค์กร					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จ					
4.	เมื่อท่านไม่มาทำงานหลายวัน จะเกิดปัญหากับงานในองค์กร					
	<u>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</u>					
5.	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาได้					
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม หรือเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านต่อองค์กร					
	<u>ความหลากหลายในงาน</u>					
7.	การทำงานหลายอย่างจะทำให้ท่านได้รับความรู้มากมาย					
8.	งานของท่านมีความหลากหลายแปลกใหม่ ไม่จำเจ					
9.	ท่านชอบโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานให้มีความหลากหลายมากขึ้น					
10.	ท่านไม่ชอบทำงานประเภทเดียวซ้ำซาก					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>					
1.	หากท่านทำงานเป็นเวลานาน องค์กรและผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน, ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้เงินเดือนสูงขึ้น					
2.	งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้า					
3.	การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนขึ้นกับความสามารถของท่าน					
4.	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงมาก					
5.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน หรือตำแหน่งงาน					
	<u>สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน</u>					
6.	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยแก่ร่างกาย และทรัพย์สินของท่าน					
7.	องค์กรมีสวัสดิการที่ดีให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ					
8.	สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร ทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
9.	องค์กรของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>					
1.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2.	เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
3.	เพื่อนที่ทำงานมีน้ำใจไมตรีกับท่านเสมอ					
4.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน					
	<u>การได้รับการฝึกอบรม</u>					
5.	ท่านมักได้รับการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
6.	องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง					
	<u>ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</u>					
7.	ท่านคิดว่าหากทำงานเป็นเวลานาน ๆ จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน					
8.	ท่านคิดว่าท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต หากทำงานเป็นเวลานาน					
9.	องค์กรของท่านมักจะส่งท่านไปดูงานและฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u>					
10.	ท่านมีส่วนร่วมในการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร					
11.	การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของท่านช่วยให้องค์กรมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และประสบความสำเร็จ					
	<u>ความน่าเชื่อถือขององค์กร</u>					
12.	องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป					
13.	องค์กรของท่านมีประชาชนรู้จักจำนวนมาก					
14.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ด้านจิตใจ</u>					
1.	ท่านจะทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
2.	การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมทั้งจากภายนอกและภายในบริษัทจะทำให้ท่านนำความรู้และความสามารถที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานในองค์กร					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรัก					
4.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กร					
5.	ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้					
6.	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี					
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้					
8.	ท่านเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
	<u>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</u>					
9.	ความหลากหลายของงานทำให้ท่านสนุกกับงาน และไม่อยากจะลาออกจากองค์กรนี้					
10.	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรนี้					
11.	ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ หากมีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว					
12.	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้					
13.	การทำงานในบริษัทที่ใหญ่และมีความมั่นคงทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและอยากที่จะทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป					
	<u>ด้านบรรทัดฐาน</u>					
14.	ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
15.	ท่านเต็มใจมาทำงานในวันหยุด หากบริษัทขอความร่วมมือ					
16.	หากบริษัทจัดกิจกรรมด้านการกีฬา ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเสมอ ๆ เช่น วันแกรนด์สปอร์ต					

ข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีข้อเสนอแนะประการใดที่จะช่วยสร้างความรักและความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล”

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นางสาว ณัฏฐา ประดิษฐสุวรรณ

ภาควิชา บริหารธุรกิจ
คณะ สังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. นางสาว รุ่งนภา จงประสิทธิ์

ผู้จัดการแผนกบุคคล ธุรกิจ
บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

3. นางสาว ศุภลักษณ์ สุทธคุณ

เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล ธุรกิจ
บริษัท แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

ที่ ทม 1012/1236



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท แกรนด์ สपोर्ट กรุ๊ป จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณณ อยู่คง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวรุ่งนภา จงประสิทธิ์ ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอรรณณ อยู่คง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-2584119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2455868 มือถือ 01-3612875



ที่ ทม 1012/1237

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 / มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท แกรนด์ สपोर्ट กรุ๊ป จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณณ อยู่คง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวศุภลักษณ์ สุทรคุณ เจ้าหน้าที่แผนกบุคคลและธุรการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวอรรณณ อยู่คง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธำรงค์ หนะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-2584119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2455868 มือถือ 01-3612875

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาว อรพรรณ อยู่คง

วันเดือนปีเกิด

1 กรกฎาคม 2519

สถานที่เกิด

เชียงใหม่

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

731/57 ซอยประชาสงเคราะห์ 2 ถนนประชาสงเคราะห์
แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537

มัธยมศึกษา โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง

พ.ศ. 2541

ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการ

อาหาร) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2546

ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ