

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2556

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2556

จักรกฤษณ์ อัครโคพิฏกุล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชา รุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) สถิติการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis Of Variance: ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มี สถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ด้าน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF THE EMPLOYEES IN ORGANIZATION
CAST STUDY OF AN INFORMATION MANAGEMENT COMPANY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master's of Business Administration Degree in Management

at Srinakharinwirot University

March 2013

Chakkrit Akkapotikul. (2013). *Factors Affecting Engagement Of The Employees In Organization: Case Study Of An Information Management Company*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

The research aims to study factors affecting engagement of the employees in organization: Case study of an information management company. A questionnaire is the tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, arithmetic mean, standard deviation, Independent t-test, one-way analysis of variance: ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient.

The study showed that most respondents are female, at the age between 21 to 30 years old, single status, hold a bachelor's degree, earn monthly income between 10,001 to 20,000 Baht and have worked between 1 to 5 years.

Results of hypotheses testing at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. The personal characteristics factors in terms of age and highest education level have effects on employees engagement.
2. Job characteristics factors in terms of work freedom, job responsibility, participation in management of work and career progression are correlated with overall job engagement of the employees in organization.
3. Work environment factors in term of physical evidence of workplace, relationship of employees with supervisor and relationship of employees with colleague are correlated with overall job engagement of the employees in organization.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
จัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ของ จักรกฤษณ์ อัคคโทธิกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุตดี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก อาจารย์ ดร.ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า และช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในงานวิจัยฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ และ อาจารย์ นาฏอนงค์ นามบุตดี ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ โดยได้ให้การพิจารณา และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือพร้อมคำแนะนำที่ดี รวมทั้งเป็นกำลังใจเสมอมาทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

จักรกฤษณ์ อัคคไพธิกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล.....	45
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	48
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.....	52
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	55
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	57
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	106
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	107
 บรรณานุกรม.....	109
 ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	121
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	123

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน..	46
2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	48
3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	49
4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	50
5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	50
6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	51
7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน.	52
8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน.....	53
9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา.....	54
10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	55
11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	56
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ.....	57
13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	58
14 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference.....	59
15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	61
16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	62
17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference...	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	63
19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	64
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความมีอิสระในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	66
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	68
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	70
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	72
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	74
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง... ..	76
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	79
27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันปัจจัยเรื่องของการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรที่สามารถจูงใจ และสร้างความผูกพันกับพนักงานที่ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรได้นั้น มีแนวโน้มว่าการบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญคือ การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในแง่มุมต่างๆ อาทิเช่น การสรรหา การคัดเลือก การดำรงรักษานักงาน การออกแบบระบบงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง* บริหารงานด้านการให้บริการบันทึกข้อมูล การติดต่อสอบถามข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจสินเชื่อในประเทศไทย เป็นบริการหลักในการสร้างผลกำไรให้บริษัท นอกจากนั้นยังมีธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่นๆ มาเพิ่มเติมต่อยอดให้บริษัทสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่เข้าถึงความต้องการของลูกค้า เพื่อสนับสนุนให้บริษัทรักษาสถานลูกค้าให้ยั่งยืน กลยุทธ์หลักในการบริหารงานภายในมุ่งเน้นความสำคัญของ “พนักงาน” และ “บรรยากาศ” ในองค์กร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันล้ำค่า เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นส่วนเสริมในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

แต่ในช่วงที่ผ่านมาบริษัทกำลังประสบปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารงาน และโครงสร้างองค์กรใหม่ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท โดยต้องการที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร ไม่ว่าต่อพนักงานหรือผู้บริหาร ทั้งในแง่ของการนำไปใช้พัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

หมายเหตุ *เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ.2555 จำนวน 115 คน เป็นเพศชาย 42 คน เพศหญิง 73 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มีอยู่ 3 ตัวแปรดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

- 1.1.2.2 21 – 30 ปี
 - 1.1.2.3 31 – 40 ปี
 - 1.1.2.4 41 ปีขึ้นไป
 - 1.1.3 สถานภาพการสมรส
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส
 - 1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย
 - 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.5 รายได้ต่อเดือน
 - 1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 - 1.1.5.2 10,001 – 20,000 บาท
 - 1.1.5.3 20,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.5.4 30,001 บาทขึ้นไป
 - 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.6.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 1.1.6.2 1 – 5 ปี
 - 1.1.6.3 6 – 10 ปี
 - 1.1.6.4 มากกว่า 10 ปี
- 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 - 1.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 1.2.2 ความรับผิดชอบในงาน
 - 1.2.3 ความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 - 1.2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3.1 ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน
 - 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
 - 1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัทจัดการข้อมูล หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่งที่ประกอบกิจการบริหารงานด้านการให้บริการบันทึกข้อมูล การติดต่อสอบถามข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจสินเชื่อ ให้กับสถาบันการเงินในประเทศไทย (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง)

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่ทำหน้าที่บันทึกข้อมูลของสมาชิกเข้าระบบคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ติดต่อสอบถามข้อมูลกับสมาชิก และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลของสมาชิกในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งปฏิบัติงานอย่างมีอิสระโดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ในลักษณะของรูปแบบการตัดสินใจ การวางแผนการทำงานของตน ได้รับอำนาจ และความไว้วางใจในการทำงาน

3.2 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งได้รับการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร

3.3 ความมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่พนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงรับทราบข้อมูล ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามประสิทธิภาพ และความสามารถ การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพของตน และการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

4.1 ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

4.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เคารพนับถือให้เกียรติ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร

4.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความปรารถนาดี ความใกล้ชิดสนิทสนม เป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติยกย่องนับถือ ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานบริหารจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

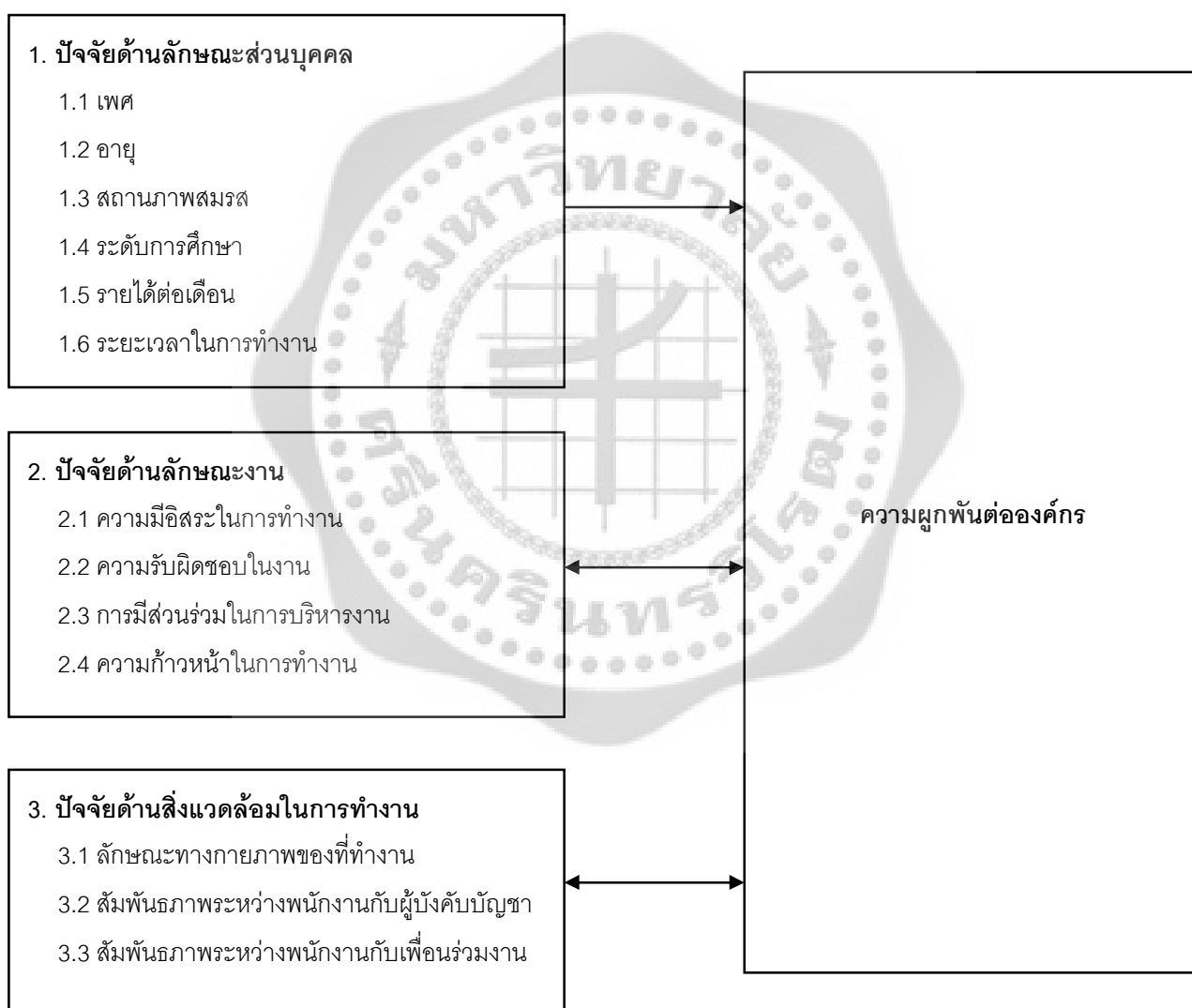
ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานใน บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และต่างประเทศ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

วัชรวิ วัชรเสถียร (2540) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร บุคคลโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็จะมีความไม่ผูกพันแฝงอยู่ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษกว่า เขาก็พร้อมที่จะออกจากองค์กรไป

ORPEN (อ้างถึงใน อรปภากร รัตนหิรัญกร. 2542) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านความผูกพันปกติ เป็นความรู้สึกถึงความจำเป็นที่จะต้องกระทำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้

2. ด้านความผูกพันที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องรางวัล หรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับ ถือเป็นหน้าที่ในการรับรู้ของพนักงานในเรื่องการลงทุนของบริษัทที่ให้กับพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น

3. ด้านความผูกพันทางจิตใจ เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้ร่วมงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

O'Reilly (1981: 597-616) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Bruce Buchanan (1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะสามประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติตามยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือการเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

Steers (1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involment) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter et al (1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงาน และองค์กร รวมความหมาย

ไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Marsh and Mannari (1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

Mowday et al (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

วิรัช สงวนวงศวาน (2531: 26) กล่าวว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กร หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขาต่างหาก” หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอภยาศัยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญ เขาก็พยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้ง สภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

กรรทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะช่วยกันช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพัน ตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหาร และนักวิเคราะห์ องค์กรเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539, หน้า 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย (Angle and Perry, 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน พอร์เตอร์ และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ

องค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter et al, 1974: 607)

Buchanan (1974: 533) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

Steers (1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจาก

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ดีแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้น ก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของ พนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

พอร์เตอร์ (ชูเลียร์ ศรศรี 2539: 10. อ้างอิงจาก Porter) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ระบบการจัดการ
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ตำแหน่ง ครอบครัวยุค บุคลิกภาพ

สเตียร์ (Steers, 1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรับผิดชอบในงาน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร ทักษะคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

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

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียง บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใดๆ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการที่ได้รับการความมั่นคง ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทัศนะฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอน หรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม และความรัก (The Belongings and Love Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม และความรักจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติบุคคลมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

1.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ ความต้องการนี้เป็น

การพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเอง (The Need Self - Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด ความต้องการขั้นนี้จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่บุคคลได้รับในลำดับขั้นต้น

2. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ชี้ให้เห็นว่า เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่า คนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรใหม่

3. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของเจ.สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams, 1965) มีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรม และคุณสมบัติในตัวที่บุคคลใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อน และผลตอบแทนนั้น เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกได้ว่า

เกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักจะประเมินว่าตนเองทำงานหนัก และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน พนักงานจะพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค

เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกันได้รับผลตอบแทนสูงกว่า หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อน และผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่เป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษา และประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-Rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อน หรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

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

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom, 1964) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจ หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล หรือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312 -315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงคราม และจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจ

ภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสาร และรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุแตกต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีระดับความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมาก การที่จะสอนให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเบิล (C. Maple) และไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L. Janis; & D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้อายุนี้ยังมีความสัมพันธ์กับข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความแตกต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว มากกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

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

4. สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล โดยม้งานวิจัยหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล

บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้ (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่ง และรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldwater; & Yates. 1980: 87, อ้างอิงจาก ปรเม สตะเวทิน 2533: 112) นอกจากนี้เพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่

อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมักมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความก้าวหน้า และเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ รวมถึงผู้มีการศึกษาสูงหากมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้น เท่าไรจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่องอายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto, 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามไปด้วยอายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่งจากผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto, 1990) พบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

3. สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ (Lincoln and Kalleberg, 2000) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่

แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

4. ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto, 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529:36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์กรตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (Side-bets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เข้าได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์กรนั้น มากขึ้น เท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์กรไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Sheldone, 1995) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความคล้ายคลึงกับการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ปรากฏในรายละเอียดดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน

จากแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977: 46-56) พบว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกรู้สีกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากผลงานวิจัยของ (Porter and Steers, 1995) พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือคนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้ง ในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal-Authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buchanan and Steers อ้างถึงใน สุวรรณิน คุณานุวัฒน์ (2536, 44) ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และดังเช่นที่ Oscar อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ (2538, 51) ได้กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

4. งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่นๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลงานวิจัยของ (Becker and Carpar, 1990) พบว่ามีโอกาสร่วมสังคมกับ

เพื่อนฝูงในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Steers, 1990) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุย และสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เขามีความรู้สึกระหว่างกันแน่นแฟ้น และมีความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977: 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

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

1.1 อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล กล่าวคือบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงาน และมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.4 ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจ การตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

2.1 ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวปิดกั้นเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ

เท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไปจะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.4 ความรับผิดชอบในงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบ และต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือ และพึ่งพาได้ขององค์กร ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

3.3 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม และทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอีกประการหนึ่ง คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด ได้แก่

1. ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องพัก ที่นั่ง พักผ่อน ห้องอาหาร สถานที่รับรองผู้มาเยี่ยม ห้องน้ำ ห้องสุขา ทางเดิน ที่จอดรถ ห้องเก็บของ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะนิสัย ความเป็นมิตร รับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิต และช่วยส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (ยุพินธร ไซติสุข, 2548: 25)

สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่

1. การจัดบริเวณ และความสวยงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับความร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาด อยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง สี เสียง และการมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพการทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (โชคดี รักทอง. 2531: 171-174) ได้เสนอแนะปัจจัยที่จะทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อุปรกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้ ความเหมาะสมกับงาน อุปรกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัว

2. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และให้การยอมรับการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี (Fiedler and Garcia. 1987: 52. อ้างอิงจาก ยุพินพร โชติสุข. 2548: 30)

ฮัทซ์ (Hatz. 1976: 4-7. อ้างอิงจาก ยุพินพร โชติสุข. 2548: 30) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป
4. แสดงภูมิรู้ และความเข้าใจในการบริหาร และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติ

ภารกิจ

3. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

อรุณ รักธรรม (2522: 102-103) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจแก่บุคคลทั่วทั้งองค์กร การสร้างความนึกคิดความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะกระทำได้ง่าย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

เสถียร เหลืองอร่าม (2527: 206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานอันดีพื่อน้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ไถ่ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2528: 182-187) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าเราทำงานอยู่กับคนหลายคนย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกัน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. เปิดฉากทักทายติดต่อก่อน หรือเข้าหาเพื่อนก่อน เป็นการให้ความสำคัญยกย่องแก่เพื่อน ทำให้เห็นว่ามีค่าสำคัญ
2. ความจริงใจต่อเพื่อน ความสุจริตต่อบุคคลอื่นทำให้เราเป็นที่รักใคร่นับถือ
3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน ผู้อื่นจะมองเราเป็นคนไม่ดี
4. อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่อยากร่วมงาน ทำให้ขาดความร่วมมือ
5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ดีควร เป็นการให้กำลังใจสนับสนุน ให้การยืนยันความดีนั้น ทุกคนชอบการยกย่องชมเชยเพราะเป็นอาหารทางใจ
6. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรม และเครื่องหมายยึดเหนี่ยวน้ำใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีตามหลักสังคัตถุ คือ อัตตจริยา ทำตนให้เป็นประโยชน์
7. ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง แสดงความปรารถนาดีต่อเพื่อน เพื่อนจะเห็นใจเราเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจไมตรีของเรา และเป็นมิตรที่ดีของเราสืบไป
8. รับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติในการรับฟังความคิดเห็น ให้ความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็น
9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน
10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่งหน้าที่ การงาน ยศศักดิ์ฐานะ มาเป็นเหตุทำให้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เพื่อนมีความสบายใจ และเกิดความเลื่อมใสศรัทธา
11. ใจกว้าง และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ ไม่คอยแต่จะเอาของผู้อื่นฝ่ายเดียว เป็นการเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบผู้อื่น
12. ออกไปพบปะสังสรรค์บ้างตามสมควร พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหา และสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บรรยงค์ ไตรจินดา. 2543: 372-374) มีดังนี้ คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีเป้าหมาย มีความต้องการ มีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือ ที่สำคัญคือต้องมีความคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ให้อำนาจการรู้จุดมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ให้อำนาจการเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธากับองค์กร โดยผู้บริหารพยายามจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน มีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติ รวมถึงให้อำนาจการมีความรู้ถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมให้อำนาจการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงจัง

3.2 มีความจริงใจที่จะทำให้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นให้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและกระทำด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และเกรงใจ

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้อง

ตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลงานวิจัยในประเทศ

พวงเพชร วงศ์เยี่ยมย่อง และคณะ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับชั้นงาน ระดับรายได้ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง 370 คน สำนักงานใหญ่ สรุปผลคือ พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ย 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างจากกลุ่มที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับชั้นงานที่สูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชั้นงานที่ต่ำกว่าในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานรายได้ และสวัสดิการ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
3. ประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

วรรณภา อาภาอดุล (2545: 6) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานครูเป็นอันดับแรก เพราะการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานครู

อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตัวหนึ่งของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน หมายความว่า ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีการเปลี่ยนงานจะลดลง แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานไม่ดีการเปลี่ยนงานจะสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นแหล่งที่ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และคำปลอบโยนได้ หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานย่อมเกิดความสุขในการทำงาน ตรงข้ามหากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความเครียด ขาดความร่วมมือร่วมใจ และทำให้งานขาดคุณภาพได้ในที่สุด

นภาพัญญ์ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริการที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

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

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งจำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม และลักษณะความเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรทั้งสามนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทรถยนต์ได้ร้อยละ 33.30

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari.1977: 57 – 75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอด

ชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers.1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานเป็นการทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover.1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่โสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

เมทเฟสเซล และเซีย (จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2542: 29. อ้างอิงจาก Metfessel and Shea. 1961) ทำการวิจัยเพื่อหาสาเหตุที่ครูอเมริกันในโรงเรียนรัฐบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ในปีหนึ่งๆ เป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยพบสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พอใจในอาชีพของตน 50 ประการ แต่สาเหตุสำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุใช้สอยสำหรับครู เช่น ตู้ โต๊ะ กระดาน ดินสอ อ่างล้างมือ มีจำนวนไม่เพียงพอ และมีคุณภาพต่ำ

อาร์โนลด์ และคณะ (วิไล พัรรักษา. 2541: 47. อ้างอิงจาก Arnald, et. 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในการทำงาน จะมีลักษณะดังนี้ คือ น่าเชื่อถือ มีความเคารพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (ธรรมธร วงศ์สัจจา. 2548: 31. อ้างอิงจาก Porter and Steers. 1973: 151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขาย จากการสำรวจพบว่า ความไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

Mathieu and Farr.1991 ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

แจ๊คสัน (Jackson. 1975: 7560 A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์ชเบิร์ก (Herberg) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องของความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับกลางที่สูงกว่า ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยงาน อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์ก ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจ้างก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ.2555 จำนวน 115 คน เป็นเพศชาย 42 คน เพศหญิง 73 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุง และดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดง

ถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.835 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.843 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.892

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันดับกลาง (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

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

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 29)

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการกำหนดระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตรลิกเคอร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

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

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตราวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2544: 29)

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงการกำหนดระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต

4. การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ในการทดสอบเฉพาะเรื่องเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.4.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

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

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 39)

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

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

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

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

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

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

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

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{Covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน

Independent t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2541: 162)

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

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

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis Of Variance: ANOVA (กัลยา วาณิชบัญชา. 2544: 175)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316) กำหนดได้ดังนี้

1. ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
2. ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจัดการข้อมูล แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจัดการข้อมูล

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทจัดการข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	42	36.50
หญิง	73	63.50
รวม	115	100.00
1.2 อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4	3.50
21 – 30 ปี	82	71.30
31 – 40 ปี	22	19.10
41 ปีขึ้นไป	7	6.10
รวม	115	100.00
1.3 สถานภาพการสมรส		
โสด	94	81.70
สมรส	19	16.50
หย่าร้าง	2	1.80
รวม	115	100.00
1.4 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	30.40
ปริญญาตรี	78	67.80
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.80
รวม	115	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.5 รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	17	14.80
10,001 – 20,000 บาท	90	78.30
20,001 – 30,000 บาท	5	4.30
30,001 บาทขึ้นไป	3	2.60
รวม	115	100.00
1.6 ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	34	29.60
1 – 5 ปี	73	63.50
6 – 10 ปี	5	4.30
มากกว่า 10 ปี	3	2.60
รวม	115	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 115 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

สถานภาพการสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 35 คน คิดเป็น

ร้อยละ 30.40 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

รายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.42	0.813	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.81	0.527	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.94	0.524	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.53	0.821	มาก
ผลรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.68	0.537	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในระดับมาก ทุกด้าน โดยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.53 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเอง อย่างเต็มที่	3.28	0.994	ปานกลาง
ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม	3.60	0.927	มาก
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.35	0.932	ปานกลาง
ท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน	3.46	0.908	มาก
ผลรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.42	0.813	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาเป็นข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.28 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ	3.84	0.668	มาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	3.71	0.676	มาก
ท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ	3.88	0.638	มาก
ผลรวมด้านความรับผิดชอบในงาน	3.81	0.527	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาเป็นข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ และข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน	4.07	0.602	มาก
ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ	3.92	0.692	มาก
ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	3.89	0.630	มาก
ผลรวมด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.94	0.524	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อขององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 รองลงมาเป็นข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ และข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ และความสามารถ	3.81	0.997	มาก
เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์พอๆ กันอาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับ อาชีพอื่น	3.70	1.006	มาก
องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ	3.08	0.970	ปานกลาง
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.53	0.821	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาเป็นข้อเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พอๆ กันอาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน	3.91	0.567	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.52	0.657	มาก
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.846	มาก
ผลรวมปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.67	0.746	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.98	0.621	มาก
คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน	4.11	0.613	มาก
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.70	0.687	มาก
สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน	3.83	0.702	มาก
ผลรวมด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน	3.91	0.567	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาเป็นข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.83 และ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	3.79	0.810	มาก
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.64	0.776	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3.44	0.782	มาก
ผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับ บุคคลภายนอก	3.22	0.961	ปานกลาง
ผลรวมด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.52	0.657	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่
ท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาเป็นข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่
จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.44 ตามลำดับ ส่วนในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความ
ขัดแย้งกับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.42	0.906	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน	3.51	0.973	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.88	0.896	มาก
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.54	1.006	มาก
ผลรวมด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.846	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาเป็นข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน และข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.51 และ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่าน	3.24	0.948	ปานกลาง
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	4.09	0.765	มาก
ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้มากกว่าองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน หากสามารถเลือกได้	3.70	0.853	มาก
ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	3.62	1.002	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กร คือปัญหาของท่าน	3.66	0.902	มาก
ท่านเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดอายุการทำงานของท่าน	3.48	0.929	มาก
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ	3.61	0.880	มาก
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.59	0.875	มาก
ผลรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.62	0.586	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาเป็นข้อท่านยินดีที่จะเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้มากกว่าองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน หากสามารถเลือกได้ ข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กร คือปัญหาของท่าน ข้อท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทาง

ที่ดี และชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงาน อยู่เสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และข้อ ท่านเต็มใจ และมีความสุขถ้าได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดอายุการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.66, 3.62, 3.61, 3.59 และ 3.48 ส่วนในข้อท่านรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการ ข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	3.70	0.329	0.547	0.485
	หญิง	3.84	0.409		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.485 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.646	3	0.549	4.610*	0.034
	ภายในกลุ่ม	23.811	111	0.215		
	รวม	25.457	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งจำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ ไດบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.55	-	-0.25* (0.032)	-0.18 (0.175)	-0.41* (0.004)
21 – 30 ปี	3.79		-	0.05 (0.223)	-0.16 (0.057)
31 – 40 ปี	3.73			-	-0.23* (0.021)
41 ปีขึ้นไป	3.96				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงาน
ในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.896	2	0.448	2.508	0.076
	ภายในกลุ่ม	26.086	112	0.233		
	รวม	26.982	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

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

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.968	2	0.484	3.906*	0.022
	ภายในกลุ่ม	23.842	112	0.213		
	รวม	24.810	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	-0.23* (0.037)	-0.16 (0.166)
ปริญญาตรี	3.92		-	0.06 (0.242)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.076	2	0.538	2.151	0.62
	ภายในกลุ่ม	24.879	112	0.222		
	รวม	25.955	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.62 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	1.157	0.126
	ภายในกลุ่ม	23.232	112	0.207		
	รวม	24.884	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้าน
ความมีอิสระในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงาน ของตนเองอย่างเต็มที่	0.426*	0.004	ปานกลาง
ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลา ส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม	0.438*	0.000	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.118	0.126	ไม่มี ความสัมพันธ์
ท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลใน การทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของท่าน	0.232*	0.012	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม	0.214*	0.023	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้าน
ความมีอิสระในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้
สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation
Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ
สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี
ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับอิสระใน
การทำงานมากขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็น
รายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการ
ข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.426 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น ในข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.438 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ค่า Sig เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับอิสระใน

การทำงานมากขึ้น ในข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ	0.211*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	0.585*	0.012	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ	0.648*	0.000	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม	0.268*	0.000	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความรับผิดชอบในงานมากขึ้น พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ในข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.648 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson	Sig	ระดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	Correlation		ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน	0.282*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ	0.462*	0.000	ปานกลาง
ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	0.265*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม	0.489*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.462 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ในข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ในข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ	0.429*	0.000	ปานกลาง
เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์พอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	0.167	0.128	ไม่มี ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการ เรียนต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ	0.237*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	0.536*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งใน

องค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ในข้อท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อเมื่อเปรียบเทียบกับ อาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความ สามารถ และประสบการณ์พอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับ อาชีพอื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.128 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อเมื่อ เปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความ สามารถ และประสบการณ์พอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่าน ก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการ ข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่าน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส การเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการ ข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.237 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้า พนักงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	0.364*	0.001	ปานกลาง
คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน	0.399*	0.006	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	0.269*	0.017	ค่อนข้างต่ำ
สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน	0.391*	0.000	ปานกลาง
ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานโดยรวม	0.512*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.364 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น ในข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น ในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ค่า Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น ในข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น ในข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	Pearson	Sig	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	Correlation		ความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	0.512*	0.000	ปานกลาง
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	0.458*	0.004	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	0.477*	0.003	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก	0.481*	0.000	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาโดยรวม	0.526*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.526 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น ในข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.477 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น ในข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.481 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น ในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานใน บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	Pearson	Sig	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	Correlation		ความสัมพันธ์
ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี	0.532*	0.000	ปานกลาง
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่อง ส่วนตัวซึ่งกันและกัน	0.492*	0.000	ปานกลาง
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง	0.527*	0.000	ปานกลาง
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	0.304*	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	0.488*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานใน บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.488 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.527 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจาก

เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.304 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น ในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งแตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way analysis of variance : ANOVA
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way analysis of variance : ANOVA
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way analysis of variance : ANOVA
1.5	พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way analysis of variance : ANOVA
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way analysis of variance : ANOVA

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.1	ด้าน ความ มี อิสระ ใน การ ทำงาน มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. ท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. ท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3	ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กร อยู่เสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และความสามารถ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพพอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส การเรียนต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.1	ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. องค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.2	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. ผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.3	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	1. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท จัดการข้อมูลแห่งหนึ่งครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท รวมถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร ไม่ว่าต่อพนักงานหรือผู้บริหาร ทั้งในแง่ของการนำไปใช้พัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ใช้เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ.2555 จำนวน 115 คน เป็นเพศชาย 42 คน เพศหญิง 73 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 13 และ 12 ข้อตามลำดับ มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด โดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามปลายปิด โดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต

การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล สำหรับข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
 - 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ในการทดสอบสมมุติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเรื่องเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.4.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentages)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ประกอบด้วย

2.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ในการทดสอบสมมุติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเรื่องเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

2.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

4. พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

5. พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

6. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ

29.60 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.53 และ 3.42 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาเป็นข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนในข้อท่านมีโอกาใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ท่านอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.28 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาเป็นข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ และข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.71 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 รองลงมาเป็นข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ และข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 รองลงมาเป็นข้อเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พอๆ กันอาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ 3.52 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาเป็นข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่

เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.83 และ 3.70 ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาเป็นข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.44 ตามลำดับ ส่วนในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาเป็นข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน และข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.51 และ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาเป็นข้อท่านยินดีที่จะเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้มากกว่าองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน หากสามารถเลือกได้ ข้อท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กร คือปัญหาของท่าน ข้อท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และข้อท่านเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดอายุการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.66, 3.62, 3.61, 3.59 และ 3.48 ส่วนในข้อท่านรู้สึกว่ความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกับพนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานโสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 – 5 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

โดยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับอิสระในการทำงานมากขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในข้อท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม และในข้อท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความรับผิดชอบในงานมากขึ้น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และในข้อท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน ในข้อท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ และในข้อท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าการเล่นชิ้น เล่นตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถ และในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้

ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์พอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง

โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีลักษณะทางกายภาพของที่ทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ในข้อองค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัย สถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม ในข้อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ในข้อองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และในข้อสถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.526 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน ในข้อเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในข้อ

ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และในข้อผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.488 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง และในข้อท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี

ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่า

- 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงานเพศชายและเพศหญิง เนื่องมาจากผู้บริหารขององค์กรมีนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติต่อ

พนักงานชายและหญิงที่เหมือนกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีความเสมอภาคกัน สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ รวมถึงนโยบายการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้กำหนดและจำกัดในเรื่องเพศ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างเพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก(2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร ไม่มีส่วนต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ทฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี เพิ่งศึกษาจบปริญญาตรี อยู่ในช่วงเริ่มทำงานทำให้มีความกระตือรือร้น และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้งาน เข้าใจในระบบการทำงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการทำงาน และอาจรวมไปถึงเป็นช่วงอายุที่ยากสำหรับการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง” พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซลท์ (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพ ชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ และ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ ลูชาร์ค เกลลาตี (Luchak and Gellatly 2001) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของสวัสดิการกองทุนของบริษัท เงินบำเหน็จ ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง/หม้าย ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากนโยบายขององค์กรตั้งแต่เรื่องการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้จำกัดในเรื่องของสถานภาพ แต่มุ่งเน้นในเรื่องของความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพใด ก็มีโอกาศ และสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประนอม กิตติสุขภุณทร (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541: 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542: 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษปริญญาตรี เนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กร ภูมิใจในงานที่ทำ รวมทั้งในเรื่องผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่สูงกว่า และโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ อรุณา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุปิ่นนัท ชนะสงคราม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ Herbinia; & Alutto (ธีระ. 2532: 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.5 พนักงานที่มีระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนจะขึ้นอยู่กับอายุงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เช่น ในเรื่องการขาดลามาสายเป็นสำคัญ การประเมินผลงานในเรื่องงานไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ไม่ว่าระดับอัตราเงินเดือนจะแตกต่างอย่างไร การปฏิบัติงานก็เป็นไปตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนันท์ แก้วกล้า (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารสิริกไทย ภายใต้การริ่ระบบการทำงานใหม่ : กรณศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารสิริกไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 43 โดยพบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ ปวงละคร (2551) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร และผลงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ (2551) พบว่า ระดับรายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากบางคนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกับงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก แต่กับบางคนมีความความผูกพันน้อยเนื่องจากปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อย สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยบางครั้งขาดความรอบคอบ ทำให้เกิดความผิดพลาด ประกอบกับ

พนักงานต้องมีข้อมูลในการปฏิบัติงานมาก ทำให้เกิดความไม่มั่นใจ และกลัวความเสียหายที่เกิดขึ้น มีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อย แต่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยบางคน แม้ว่าประสบการณ์น้อยแต่มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันและพัฒนาความสามารถของตนเอง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานต้องการความมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องของวิธีการทำงานของตนเอง ยิ่งหากองค์กรมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดกฎเกณฑ์ จะยิ่งสร้างความกดดันให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากองค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Tower Perrin (2003) ที่กล่าวว่า การมีอิสระในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ International Survey Research ISR. (2004) กล่าวว่า การให้อำนาจในการกระทำ และการตัดสินใจ (Empowerment) คือพนักงานต้องการมีอิสระในการตัดสินใจที่มีผลกระทบกับงานของเขา หากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูงนั้น จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือ

ตำหนิ สอดคล้องกับงานวิจัยของดันแฮม และคณะ (Dunham and Others. 1994 : 370-380) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความมีอิสระในงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส และพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1983) ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และงานที่ทำมีส่วนช่วยส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่เป็นช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-46) ในเรื่องความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร อันศรี (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานหรือการมอบหมายให้พนักงานตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานที่องค์กรจัดให้มีขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและทำงานเพื่อองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรหมพรณ ปัทมกิจกุล (2541 : 112-123) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75. Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าใน

งาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990: 1-18) ที่ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดัลแฮม และคณะ (Dunham and Others. 1994 : 370-380) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากองค์กรมีนโยบายส่งเสริมเรื่องการศึกษา การฝึกอบรม เพิ่มทักษะในด้านต่างๆ จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของตน มีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยทางบวกในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บูชแนน และสตีเยอร์ส (Buchanan and Steers. 1974) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532) นภาพิณ โหมาศวิท (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่า

ด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศในการทำงานดี จะมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสถานที่ที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน รวมถึงมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีสภาพดี ทันสมัย และมีเพียงพอต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน สามารถอำนวยความสะดวกในปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Tower Perrin (2003) ซึ่งได้ศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า อันดับแรกคือ องค์กรให้ความเอาใจใส่สนใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จในอนาคต และได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานว่า องค์กรมีทรัพยากร เช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สมบูรณ์ สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ The Gallup Organization (2006) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะต้องได้รับความต้องการพื้นฐานเป็นขั้นแรก คือ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอ เพราะการขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้น ส่งผลให้คุณภาพของผลงานลดลงได้

สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก โดยพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรม ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ปกป้องดูแล และให้ความเป็นกันเองต่อพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความผูกพันต่องานและต่อองค์กรของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฟรนช์ (อังคณา โกสีย์ สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก French. 1973) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรจะบังเกิดความผูกพันต่อองค์กรของเขาหรือไม่นั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักในการปกครองที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และมีใจเป็นธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้เกิดความเครียด และขาดกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฟรดเลอร์ และการ์เซีย (ยุพินพร โชติสุข. 2548: 30; อ้างอิงจาก Fiedler and Garcia. 1987: 52) กล่าวไว้ว่า หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับการปฏิบัติงานก็จะไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากพนักงาน ก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือที่ดี

สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานย่อมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีปรองดอง ให้เกียรติ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงข้าม หากพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดการสื่อสาร และประสานงานที่ดีต่อกันภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณ รักรธรรม (2522:

102-103) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติดีต่อเพื่อนร่วมงาน จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจแก่บุคคลทั่วไปในองค์กร การสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะทำได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, A.H. 1970) ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ว่าเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความต้องการทางสังคมกับบุคคล อันได้แก่ ความต้องการเป็นพวกพ้อง ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมิตรภาพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร ในสถานการณ์ต่างๆ ถ้าเป็นไปในทางที่มีจะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยป้องกันความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงาน เสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ และระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุมากอย่างเหมาะสม เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากจะมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรอบคอบ และสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับพนักงานใหม่ได้ และองค์กรควรตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ มีการมอบหมายงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บริหารองค์กรควรมีการชักนำ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกระดับ เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมถึงนโยบายด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่ชัดเจน ให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดจากความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ และควรมีการมอบรางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานทุกคน และยังเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เกิดความผูกพันต่องานที่ทำ และ

ต่อองค์กรในระยะยาว รวมถึงการส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุมากมีประสบการณ์มากได้แลกเปลี่ยนความคิด และแชร์ประสบการณ์ในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเพื่อที่จะสามารถนำไปปรับใช้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม และสำหรับเรื่องระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพิ่มขึ้น ตลอดจนพนักงานที่จะเข้ามาใหม่ เช่น การฝึกอบรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การส่งเสริมให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีความมั่นคงในอาชีพการงาน รวมไปถึงนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจช่วยให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือพนักงานใหม่มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และองค์กรต่อไป

2. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กร และผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อพัฒนาองค์กรในระดับต้น และควรสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งให้ร่วมแสดงความสามารถเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้พนักงานเกิดความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันนี้หากได้มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกันแล้ว จะเป็นผลทำให้เกิดข้อผูกมัด หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงเพิ่มความผูกพันของพนักงานในองค์กร เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กร และผู้บริหารองค์กร ควรให้พนักงานทุกคนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกัน ตามความรู้ความสามารถ การพิจารณาจะต้องมีเหตุผลที่เหมาะสม และยุติธรรม ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โดยนโยบายการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรจะประกาศอย่างเปิดเผย และเมื่อมีพนักงานคนไหนได้รับการคัดเลือกก็จะต้องมีความเหมาะสม สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกควรได้รับโอกาสในการรับทราบถึงเหตุผล เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองในโอกาสต่อไป รวมถึงมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ได้รับการคัดเลือก นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษา สัมมนา อบรมความรู้ทั้งในส่วนสายงานที่รับผิดชอบ และสายงาน

อื่นๆ และควรให้โอกาสพนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีสำคัญ อันจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายตำแหน่งงานในอนาคตอีกด้วย

4. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กร และผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน ความสะอาดเรียบร้อยของพื้นที่ปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต้องมีความพร้อม และเพียงพอต่อพนักงานในองค์กร สามารถรองรับการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงในเรื่องบรรยากาศของสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพทั้งในส่วนพนักงาน และส่วนผู้บังคับบัญชา เนื่องจากในทุกวันพนักงานย่อมต้องเจอกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ตลอดเวลา หากองค์กรมีการเสริมสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสุข น่าอยู่ อบอุ่น มีความเอื้ออาทรต่อกัน ผู้บังคับบัญชา มีลักษณะของผู้นำที่ดี เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม นอกจากจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะจะมีจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีธุรกิจในลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดี มีความผูกพันทั้งในส่วนงานที่ปฏิบัติและส่วนองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลารวมถึงค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการคัดเลือก และการฝึกอบรม



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). ตัวแปรเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จิระจิตต์ รากา. (2525). บรรยาการขององค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง). สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์
- ธานินทร์ สิทธิบุญขร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรศธร วงศ์ล้ำจา. (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริหาร บริษัท ไซจิตตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วงศ์เยี่ยม และคณะ. (2543). รายงานการวิจัย ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการจัดการภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2553). การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- วิไล พักรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความ
เบื่อน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่าย
เอกสาร
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง
กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การ
จัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ อาภาอดุล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู
วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร
- ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย* สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกมล สุขสงบ. (2548). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร อรุณสิงคะ. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของ
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่*. กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริธร วิวัจนสินทร์. (2549) *ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2536). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เอื้อปญา เก่งการค้า. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำรองที่นั่ง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bruce Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* 19(March).
- Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.
- DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 - 470.
- Duance, P.S. (82). *Psychology and Industrial Today* .3rd edition. New York : Mcmillan Publish Co.Inc.
- Herzberg, Frederick, Bernard and Barbara B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John wiley and Sons, Inc.
- International Survey Research ISR. (2004). *Engagement*. From <http://www.isrsurveys.com>
- Marsh, R. & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.
- Maslow, A.H. (1970). *A Theory of Human Motivation*. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46 – 58.
- Streets & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill

The Gallup Organization. (2006). *Gallup Study: Engaged Employees Inspire Company Innovation*. From <http://gmj.gallup.com>

Tower Perrin. (2003). *Working today: understanding What drives employee engagement*.
From <http://www.towersperrin.com>

Vroom, V. H. (1962). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง” คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำผลรวมต่างๆ ไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 – 20,000 บาท

() 20,001 – 30,000 บาท

() 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

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

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านได้รับอำนาจในการจัดการข้อมูลในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างลงตัว และเหมาะสม					
3. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ท่านอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. ท่านคิดว่าระบบรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในการทำงานขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน					
ความรับผิดชอบในงาน					
5. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านทำเสมอ					
6. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน					
7. ท่านคิดว่าองค์กรได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญกับท่าน และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำ					
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
8. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน					
9. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมขององค์กรอยู่เสมอ					
10. ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
11. ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และความสามารถ					
12. เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพพอๆ กัน อาชีพนี้ทำให้ท่านก้าวหน้าทัดเทียมกับอาชีพอื่น					
13. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสการเรียนรู้ต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆ เสมอ					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน					
1. องค์การให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยสถานที่ภายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
2. คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน					
3. องค์การของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
4. สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา					
5. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน					
6. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านกล้าที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชาปกป้องท่านในกรณีที่มีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอก					
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นอย่างดี					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน					
11. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
12. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กร (Employees Engagement)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

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

ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ท่านรู้สึกความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่าน					
2. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					
3. ท่านยินดีที่จะเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้มากกว่าองค์กรอื่นในลักษณะเดียวกัน หากสามารถเลือกได้					
4. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กร คือปัญหาของท่าน					
6. ท่านเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดอายุการทำงานของท่าน					
7. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ					
8. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัตีย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายจักรกฤษณ์ อัคคไพธิกุล
วันเดือนปีเกิด	18 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	331/6 ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอทซ์ซอร์ส แมคชะมัด จำกัด 1768 อาคารไทยซัมมิท ชั้น4 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320
ตำแหน่งงาน	กรรมการผู้จัดการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2534	ประถมศึกษา โรงเรียนราชวินิต
พ.ศ.2540	มัธยมศึกษา โรงเรียนราชวินิต มัธยม
พ.ศ.2544	ปริญญาตรี สาขาศิลปศาสตร์ เอกวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ