

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2559

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2559

มินิชา โลห์เจริญกาล. (2559) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษา: พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวน 360คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000–25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานที่บริษัทปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปีและทำงานอยู่ในส่วนกลาง (กทม.และบริมณฑล) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างโดยรวมในระดับมาก รวมถึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดยรวมในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

3. ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONGST GENERATION Y
EMPLOYEES: A CASE STUDY OF CHAROEN POKPHAND FOODS PUBLIC COMPANY
LIMITED (CPF) SUPPORT STAFFS



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

March 2016

Manisa Lohcharoenkal. (2016) . *Factors Influencing Organizational Commitment amongst Generation Y Employees: A Case Study of Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (CPF) Support Staffs*. Master's project, M.B.A. (Management) . Graduate School. Srinakarinwirot University. Project Advisor: Dr. Tanapoom Ativetin.

This research aims at finding organizational commitment amongst generation Y employees. The sample size was 360 employees from the Support Department of Charoen Pokphand Foods Public Company Limited. A questionnaire was used as the measuring tool for data collection. Types of statistical data for this research comprise percentage, mean, standard deviation, independent t-test and Pearson product-moment correlation coefficient.

Demographics in the sample group consist of both males and females aged between 31-35 years old including from single, widowed, divorced and separated individual. All of the samples had graduated with a bachelor's degree or higher and had a monthly income from 15,000-25,000 baht. Moreover, the sample group had been with the organization for less than or up to 3 years in the Central region (Bangkok and perimeter) and expressed opinions about overall supporting factors and overall organization commitment (highly satisfied) .

Hypothesis testing at the 0.05 significance level demonstrates that male employees expressed their Organization Commitment in willingness to focus effort on helping the organization achieve its goals of organization more than Female employees. Employees graduated with Bachelor's degrees expressed their Organization Commitment in Belief in and acceptance of the organization's goals and values and a desire to maintain organization membership more than employees graduated with Master's degrees or above. Hygiene factors had a moderate positive relationship with Organization Commitment in Belief in and acceptance of the organization's goals and values, a Willingness to focus effort on helping the organization achieve its goals and a desire to maintain organization membership.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือจาก อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือทุกขั้นตอนในการทำงานวิจัยนับตั้งแต่เริ่มต้นจนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างมากที่เสียสละเวลาส่วนตัวคอยให้คำแนะนำ และตอบคำถาม จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ และอาจารย์ จิตอุษา ชันทอง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ได้ช่วยแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์จนสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ ให้แง่คิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนครบหลักสูตร

ผู้วิจัยขอขอบคุณ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งข้อมูลที่สนับสนุนงานวิจัย และผู้ที่ช่วยตอบแบบสอบถามรวมถึงทีมงานสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร ทีมงานสำนักสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรทุกคนที่คอยให้ข้อมูล คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ เข้าใจในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำงานและเรียนไปพร้อมๆ กัน

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่สนับสนุนและส่งเสริมเรื่องการศึกษาของผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่เก่าที่คอยเคียงข้างให้กำลังใจ มารับมาส่งทุกครั้งที่มาเรียน รวมทั้งรุ่นพี่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการรุ่น 15 พี่เบิร์ด พี่เรย์ ที่คอยเป็นที่ปรึกษาให้ข้อมูลดีๆ ในเรื่องการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ และเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการรุ่น 16 ที่คอยให้การสนับสนุน แนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือเรื่องต่างๆ นำมาสู่งานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

มนิษา ไกล่เจริญกาล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเงื่อนไขการแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา	13
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	26
ข้อมูลสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานในการวิจัย	118
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
อภิปรายผลการวิจัย	132
ข้อเสนอแนะที่ได้รับการวิจัย	138
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	141
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก.....	150
ภาคผนวก ข.....	159
ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์.....	163

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เจเนอเรชั่นในที่ทำงาน.....	16
2 ลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย.....	17
3 แสดงปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg.....	21
4 แสดงจำนวนพนักงานสายงานสนับสนุน (แบ่งตามช่วงอายุ)	36
5 แสดงจำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2557 (แบ่งตามช่วงอายุ)	37
6 แสดงจำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2556 (แบ่งตามช่วงอายุ)	38
7 แสดงจำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2555 (แบ่งตามช่วงอายุ)	39
8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ..	60
9 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน.....	66
10 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน (จัดกลุ่มใหม่)	69
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง โดยรวมทั้ง 9 ด้าน	70
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและกา บริหารของบริษัท	71
13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านการบังคับบัญชา ..	72
14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กั ผู้บังคับบัญชา	73
15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านสภาพของกา ทำงาน	74
16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือน	74
17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กั เพื่อนร่วมงาน.....	75
18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูง ด้านชีวิตส่วนตัว.....	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านสถานภาพทางอาชีพ.....	76
20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน.....	77
21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	78
22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	79
23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	80
24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	81
25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	82
26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ..	83
27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	85
28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	86
29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	87
30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	88
31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	90
32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด....ใ.....	91
33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	94
35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	95
36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	96
37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน	98
38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน	99
39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงาน	100
40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงาน	101
41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	103
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ..	107
43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร.....	112
44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน.....	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและกา
บริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของ
การทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ
ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร..... 117



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	23
3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	25
4 ประเภทธุรกิจ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	33
5 โครงสร้างธุรกิจ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	34
6 โครงสร้างการจัดการ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	35



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะมีขนาดเท่าใด ประกอบกิจการประเภทใด และมีวัตถุประสงค์อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ในอดีตผู้นำระดับสูงขององค์กรเคยมองว่าคนเป็นปัจจัยในการผลิตในฐานะเดียวกับ วัสดุ เครื่องจักร ที่ดินและทุนทรัพย์ที่จำเป็นในการช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ จึงมุ่งเน้นการสรรหาว่าจ้าง ฝึกสอนงานและจ่ายค่าตอบแทนเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันผู้นำระดับสูงได้ตระหนัก และมองว่าควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ทำงานในความสำเร็จของตนเองรวมถึงงานส่วนรวมเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มองว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร จึงจำเป็นต้องสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่า ค่านิยม วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรจึงต้องมุ่งเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานมีต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น และรักษาให้อยู่ในระดับที่ดีอย่างต่อเนื่อง ควรมีการให้ความสำคัญในการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรการบริหารความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างรวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม และดึงดูดให้พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร และสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

การสร้างความพึงพอใจในงานดังกล่าวเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเนื่องจากพื้นฐานของมนุษย์มีความแตกต่างทั้งเรื่องพื้นฐานชีวิตการศึกษาครอบครัวและนอกจากนั้นแล้วในองค์กรที่ประกอบไปด้วยพนักงานหลายรุ่นหลายวัยหลายช่วงอายุการตอบสนองต่อความต้องการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละวัยเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรประกอบไปด้วยคนจำนวนมากอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันโดยคนเหล่านี้มีพื้นฐานชีวิตที่ต่างกันย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคหลากหลายประการเกิดขึ้นได้พฤติกรรมและการแสดงออกของพนักงานแต่ละกลุ่มวัยที่

แตกต่างกันมาจากความคิดเห็นทัศนคติต่อเรื่องนั้นๆ ต่างกันซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ปัจจุบันปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในที่ทำงานได้เกิดขึ้นแล้วบางองค์กรอาจเริ่มรู้สึกตัวและยอมรับปัญหาแต่มีไม่น้อยเพียงจะรับรู้และเห็นปัญหาซึ่งสาเหตุของปัญหาก็คือคนแต่ละช่วงอายุย่อมมีบุคลิกภาพทัศนคตินิสัยความคิดอ่านความเชื่อความชอบรูปแบบการใช้ชีวิตและมุมมองการทำงานต่างกันไป

อ้างอิงจาก Adecco Thailand. (2553: คนทำงาน 3 เจเนอเรชั่น (Online)) กล่าวว่าปัจจุบันโครงสร้างประชากรในองค์กรเปลี่ยน กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุปี พ.ศ. 2523-2537 หรือที่เรียกว่า เจเนอเรชั่นวายเริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กรเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะเป็นการทำงานร่วมกันของคน 3 รุ่น กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารและ กลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างาน ทั้งสองกลุ่มมองพฤติกรรมที่แสดงออกของเจเนอเรชั่นวายว่า ก้าวร้าว ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เปลี่ยนงานบ่อยขณะนี้ทุกองค์กรต่างให้ความสนใจในเรื่องคุณลักษณะของประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่กำลังเข้าสู่ของวัยทำงาน ส่วนใหญ่จะเริ่มชีวิตการทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นการกำลังแรงงานที่จะเข้ามาสืบทอดความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ หลายองค์กรต่างก็พบกับปัญหาที่ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีอัตราการลาออกสูง ทั้งที่มีความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ได้รับการยอมรับ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แต่พนักงานกลุ่มนี้ไม่มีความอดทนพอที่จะอยู่ในองค์กร เพื่อรอการก้าวไปเป็นผู้บริหารในอนาคต พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นยายนั้นมีความต้องการที่แตกต่างไปจากเจเนอเรชั่นอื่นในองค์กร อย่างไรก็ตามจากปัญหาดังกล่าวนั้น ทุกองค์กรควรเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบริหารพนักงานที่หลากหลายเพื่อประโยชน์ขององค์กรรวมถึงเป็นการดึงดูดและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มนี้ได้โดยมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานในแง่มุมต่างๆ เช่น ทางด้านบุคลิกภาพ ทัศนคติ นิสัย ความคิด ความเชื่อ ความชอบและมุมมองการทำงาน เป็นต้น

ในส่วนของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้นำในธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารที่มีการดำเนินธุรกิจในลักษณะครบวงจรในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก การดำเนินธุรกิจของบริษัทครอบคลุมประเภทของสัตว์บกและสัตว์น้ำ โดยมีกระบวนการผลิตครบวงจร เริ่มตั้งแต่ผลิตอาหารสัตว์ เพาะพันธุ์สัตว์ เลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า แปรรูปเนื้อสัตว์ชั้นพื้นฐาน ผลิตสินค้าเนื้อสัตว์แปรรูปกึ่งปรุงสุกและปรุงสุก ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน รวมถึงการดำเนินธุรกิจช่องทางการขายผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และอาหารในรูปแบบร้านค้าปลีก และร้านอาหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ตระหนักดีว่า “พนักงาน” คือ ทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมาย และนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนบริษัทฯ จึงได้พัฒนางาน

บริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน ภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างคน เสริมธุรกิจ” บริษัทจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกระดับ เริ่มตั้งแต่การดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ามาทำงานกับองค์กร (Attraction) การพัฒนาพนักงาน (People Development) การจูงใจ (Motivation) ให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการรักษารักษา (Retention) พนักงานทุกระดับทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญและพลังขับเคลื่อนให้ธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจระดับโลก และประสบความสำเร็จเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

โดยในปัจจุบันบริษัทมีพนักงานสายงานสนับสนุนจำนวน 3,541 คน แบ่งเป็นพนักงานที่มีอายุอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 1,803 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558) อัตราการลาออกปี 2557 คิดเป็นร้อยละ 9.22 ซึ่งร้อยละ 86.57 ของพนักงานที่ลาออกจะเป็นพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ระดับตำแหน่งของพนักงานที่ลาออกมากที่สุด จะเป็นระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีถึงร้อยละ 97.52 ของพนักงานที่ลาออก ซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นระดับตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หากพนักงานระดับปฏิบัติการลาออกไป บริษัทจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่ เสียค่าใช้จ่ายรวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมบุคลากรจนกว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งหากบริษัทสามารถเข้าใจถึงความต้องการ ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยบริษัทสามารถตอบสนองให้กับพนักงานได้ตามความเหมาะสมบนพื้นฐานความเป็นไปได้และถูกต้อง แน่ใจว่าจะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงลดอัตราการลาออกของพนักงาน ส่งผลให้สามารถรักษามูลค่าขององค์กรได้อย่างมั่นคง

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มทำงานและเป็นการกำลังสำคัญให้ต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหาร เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย เพื่อรักษาหรือเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการพัฒนากลยุทธ์ด้าน ทรัพยากรบุคคล หาแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อเป็นการดูแลรักษา พนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3. ผลของการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษา อย่างต่อเนื่องในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 1,803 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 1,803 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ยอมรับความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 328 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% ดังนั้น งานวิจัยในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามเท่ากับ 360 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการเลือกศึกษาพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย สายงานบัญชีและการเงิน สายงานบริหารทั่วไปสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานสายงานทรัพยากรบุคคลสายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน คำนวณจากข้อมูลพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของข้อมูลพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งโควตาตามพื้นที่การทำงาน เป็น 2 กลุ่มคือ ส่วนกลาง ได้แก่กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร คิดเป็น 70% จากข้อมูลพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,803 คนคำนวณได้ 252 คน และต่างจังหวัด ได้แก่จังหวัดอื่นๆที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาครคิดเป็น30% คำนวณได้108 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.1.2 อายุ

- 1) อายุ 21–25 ปี
- 2) อายุ 26–30 ปี
- 3) อายุ 31–35 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโทขึ้นไป

1.1.5 ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงาน
- 2) เจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก
- 3) ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการฝ่าย
- 4) ผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการสำนัก

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท
- 2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท
- 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001–45,000 บาท
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

- 1) ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 2) ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน 4–7 ปี
- 3) ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน 8–11 ปี
- 4) ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน 12 ปีขึ้นไป

1.1.8 สถานที่ทำงาน

- 1) ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)
- 2) ต่างจังหวัด (จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)

1.2 ปัจจัยค่าจ้าง (ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg) ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท

1.2.2 การบังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.2.4 สภาพของการทำงาน

1.2.5 เงินเดือน

1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.7 ชีวิตส่วนตัว

1.2.8 สถานภาพทางอาชีพ

1.2.9 ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1.1 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

2.1.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำ และข้อความที่ใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **เจนเนอร์ชั่นวาย** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2537 ปัจจุบันปี พ.ศ.2558 จะอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 21-35 ปี

2. **องค์กร** หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

3. **พนักงาน** หมายถึง พนักงาน ผู้บริหาร กลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย สายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ.2523-2537 ปัจจุบันปี พ.ศ.2558จะอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 21-35 ปี

4. **ส่วนกลาง** หมายถึง โชนพื้นที่ในการทำงาน แบ่งตามระเบียบเงินช่วยเหลือค่าปฏิบัติงานต่างจังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร

5. **ต่างจังหวัด** หมายถึง โชนพื้นที่ในการทำงาน แบ่งตามระเบียบเงินช่วยเหลือค่าปฏิบัติงานต่างจังหวัด ได้แก่ จังหวัดอื่นๆยกเว้น กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร

6. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน

7. **ปัจจัยคำจูน** หมายถึง เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

7.1 นโยบายการบริหารของบริษัท หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

7.2 การบังคับบัญชาหมายถึงสิ่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เช่น ความยุติธรรม ความโอบอ้อมอารี ความสามารถในการให้คำปรึกษา

7.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

7.4 สภาพของการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้งานตลอดเวลา

7.5 เงินเดือน หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนซึ่งพนักงานได้รับเป็นผลตอบแทนของการทำงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน

7.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

7.7 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่

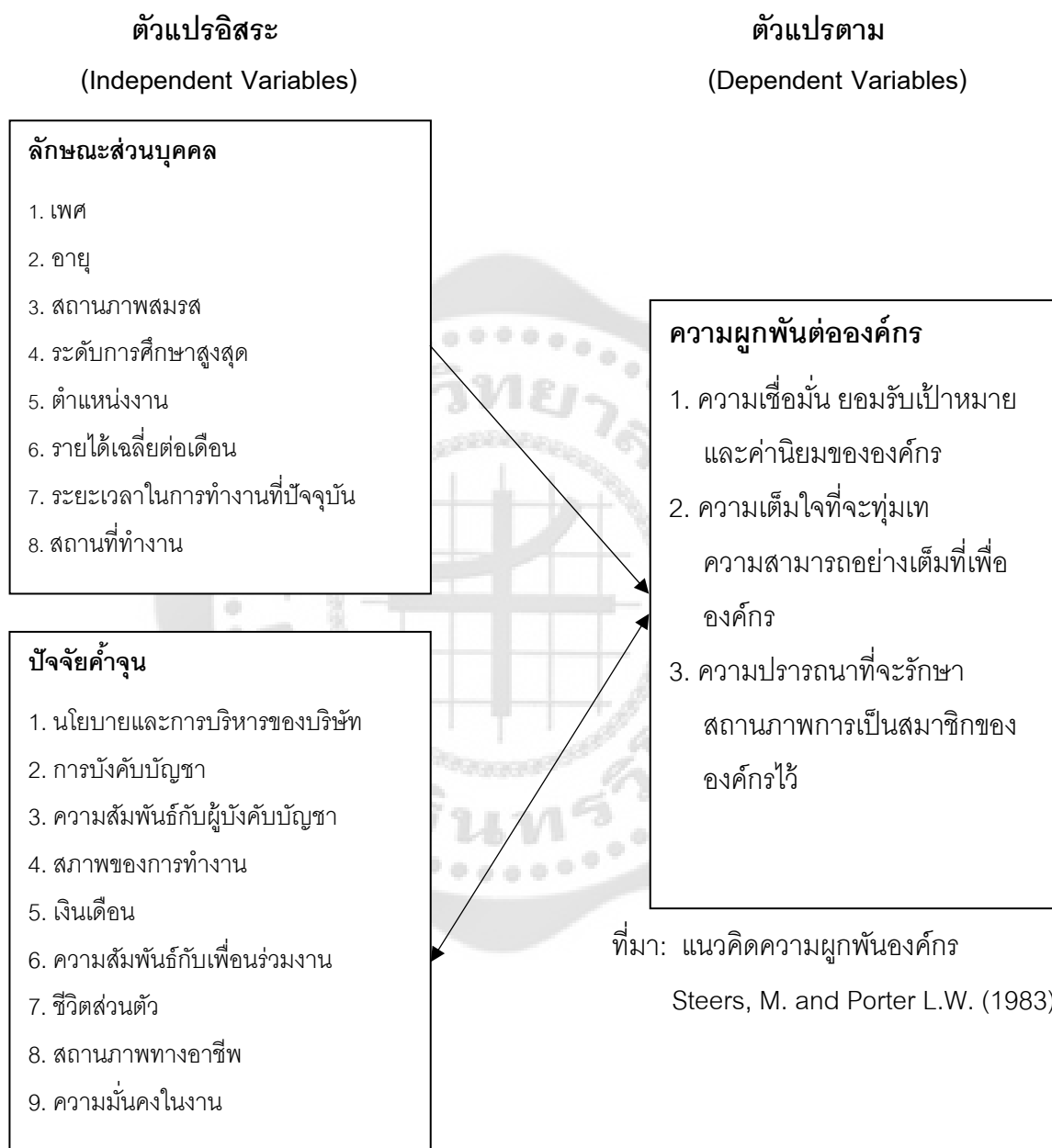
7.8 สถานภาพทางอาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

7.9 ความมั่นคงในงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

8.ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



ที่มา: ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (Generation) การแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา
3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
5. ข้อมูลสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน (2554: 105-109) องค์ประกอบของประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของประชากรในด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา ภูมิฐานะ เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบ และการกระจายตัวประชากร โดยองค์ประกอบของประชากรศาสตร์ สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. **อายุ (Age)** อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม (Liberal) ยึดถืออุดมการณ์ (Idealistic) ใจร้อน (Impatient) และมองโลกในแง่ดี (Optimistic) มากกว่าคนที่ที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม (Conservative) ยึดถือการปฏิบัติ (Pragmatic) มีความระมัดระวัง (Cautious) มองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic) กว่าคนที่ที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ตลอดจนมีความผูกพันที่ยาวนาน มีทรัพย์สินสมบัติและมีผลประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนที่ที่มีอายุน้อย จึงมักไม่ค่อยยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคม

นอกจากความแตกต่างในเรื่องความคิดแล้วอายุยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย การวิจัยทางจิตวิทยาพบว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้นโอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง นอกจากนั้นโดยปกติแล้วคนที่มีความวัยต่างกันมักจะมีความต้องการใน

สิ่งต่างๆ แตกต่างกันไปด้วยเช่น คนวัยกลางคนและคนสูงอายุมักจะคิดถึงเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การรักษาพยาบาล การมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง ในขณะที่คนหนุ่มสาวอาจจะสนใจเรื่องการศึกษา ความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคม

2. เพศ (Sex) การวิจัยทางจิตวิทยาหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงจึงมักเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) โอนอ่อนผ่อนตาม (Submissive) เป็นแม่บ้านแม่เรือนและงานวิจัยยังพบว่าผู้หญิงถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่ามีความสามารถในการจดจำมากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่ยังถึงจิตใจของคนได้ดีกว่า มีความสามารถในการคาดคะเนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างแม่นยำกว่าผู้ชาย ความแตกต่างอีกอันระหว่าง ผู้หญิงกับผู้ชายก็คือ ผู้หญิงมักจะโทษตัวเองเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ผู้ชายมักจะโทษคนอื่นหรืออุปสรรคอื่นๆ แต่จะไม่โทษตัวเอง

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึงความถึงอาชีพ (Occupation) รายได้ (Income) เชื้อชาติและชาติพันธุ์ (Race and ethnic group) ตลอดจนพื้นฐานทางครอบครัว (Family background) การวิจัยทางจิตวิทยาได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

พื้นฐานทางครอบครัว มีอิทธิพลต่อค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ตลอดจน พฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้ยอมรับอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล และถือครอบครัวเป็นสังคมย่อยแรกของบุคคล

อาชีพ คนที่มีอาชีพต่างกันย่อมมองโลก มีแนวความคิด มีอุดมการณ์ มีค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป คนที่รับราชการมักจะคำนึงถึงเรื่องยศถาบรรดาศักดิ์ สวัสดิการ ศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นข้าราชการ ในขณะที่คนทำงานธุรกิจเอกชนอาจคำนึงถึงรายได้และการมีศักดิ์ศรีของตนด้วยเงินทองที่สามารถจะหาซื้อหรือจับจ่ายใช้สอยสิ่งที่ตนเองต้องการเพื่อรักษาสถานภาพในสังคมของตน แม้แต่คนที่รับราชการด้วยกันก็มีความคิดเห็นและค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมที่แตกต่างกันทั้งทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล ผู้พิพากษา วิศวกร ครู ฯลฯ

รายได้ รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการ ตลอดจนความคิดเห็นของคนเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมของคน

เชื้อชาติ คนต่างเชื้อชาติกันย่อมมีวัฒนธรรมย่อยของแต่ละเชื้อชาติที่คอยกำกับค่านิยม ทัศนคติ ความคิดและพฤติกรรมของคนในเชื้อชาติแตกต่างกัน

4. **การศึกษา (Education)** การศึกษา หรือความรู้ในระดับที่ต่างกัน ในยุคต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รสนิยม ค่านิยม และความต้องการที่ต่างกัน

5. **ศาสนา (Religion)** ศาสนาก็เป็นปัจจัยอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและกิจกรรมในชีวิตของคนตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

6. **ภูมิสำเนา (Geographic Distribution)** หมายความว่าถึงถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น ในภูมิภาคแต่ละภูมิภาคภายในประเทศ และในประเทศแต่ละประเทศในโลกย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ รสนิยม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตามวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ของแต่ละภูมิภาคและวัฒนธรรม (culture) ของแต่ละประเทศ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (Generation) การแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556: 44) อ้างถึงมันน์ไฮม์ (Mannheim. 1952) กล่าวถึงแนวคิดความเป็นมาของเจเนอเรชั่น ว่าบุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ๆ

วิกิพีเดีย (Wikipedia. (2558: List of generations (Online)) แนวคิดเรื่องเจเนอเรชั่นนั้นเป็นการแบ่งกลุ่มคน ออกเป็นช่วงอายุต่างๆ กันออกไป เช่น ในสหรัฐอเมริกาและโลกตะวันตก มีการแบ่งคนออกเป็น 7 เจเนอเรชั่นโดยเริ่มตั้งแต่คนที่เกิดช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. **Lost Generation** กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2426-2443 หรือที่เกิดในช่วงทศวรรษที่ 80
2. **Greatest Generation** กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2444-2476 หรือยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2
3. **Silent Generation** กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2468-2488
4. **Baby Boomer** กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2489-2507
5. **Generation X** กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2508-2522 หรืออาจจะเรียกได้อีกชื่อว่า “ยัปปี้” (Yuppie) ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals
6. **Generation Y** หรือยุค Millennials กลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2523-2540
7. **Generation Z** คนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดหลังปี พ.ศ.2540 เป็นต้นไป

คนทำงาน 3 เจเนอเรชั่น (Generation)

อเด็คโก้ประเทศไทย. (2553) .คนทำงาน 3 เจเนอเรชั่น (ออนไลน์) .ตามหลักสากลเจเนอเรชั่นมีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นๆ ตามช่วงวัย หรือ ช่วงอายุของคน สำหรับองค์กรในปัจจุบันนั้นมีการแบ่งพนักงานออกเป็นได้ 3เจเนอเรชั่นดังต่อไปนี้

1. Baby Boomer หรือ Gen B หมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ.1946-1964) หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่า “เบบี้บูมเมอร์” ก็เพราะว่าบ้านเมืองหลังจากที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหายอย่างหนัก ประชากรที่เหลืออยู่ในประเทศต้องรีบเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่ง มั่นคงอีกครั้ง แต่ว่าสงครามที่ผ่านมาทำให้เกิดความสูญเสียประชากรและแรงงานไปจำนวนมาก ประเทศจึงขาดแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมที่จะมีลูกหลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” ซึ่งปัจจุบันคนกลุ่ม “เบบี้บูมเมอร์” คือคนที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปและเริ่มเข้าสู่วัยชรา คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์และกติกาก่อนๆ ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งานพยายามคิดและทำอะไรด้วยตนเอง อยากเป็นเจ้านายคน ถูกครอบครัวยุติสนให้เป็นคนประหยัดอดออม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบและระมัดระวัง คนในยุคอื่นๆ อาจจะมองว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์เป็นพวกอนุรักษ์นิยม เกรงครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี

2. Generation X หรือ Gen Xหมายถึงคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2508-2522 (ค.ศ.1965-1980) คนกลุ่มนี้มีความแตกต่างกับกลุ่มเบบี้บูมเมอร์เพราะมีการต่อสู้ดิ้นรนที่น้อยกว่าเป็นคนในกลุ่มลูกหลานของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์เกิดมาพร้อมในยุคที่โลกพัฒนาแล้วมีชีวิตสุขสบายเติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกมส์คอมพิวเตอร์คนกลุ่มเจเนอเรชั่นเอกซ์ที่อยู่ในวัยทำงานพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดมากคือชอบอะไรง่ายๆ ไม่เป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใครเป็นตัวของตัวเองสูงมีความคิดเปิดกว้างมีความคิดสร้างสรรค์

3. Generation Y หรือ Gen Yหรือ ยุค Millennialsหมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 (ค.ศ.1980-1994) คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายเกิดขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับรุ่นพ่อแม่ รับเอาความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน เป็นยุคที่เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมาก ทำให้คนในรุ่นพ่อแม่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตแล้วจะดูแลเอาใจใส่ลูกๆ เป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงมักถูกตามใจตั้งแต่เด็ก ได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ได้ มีการศึกษาที่ดี มีนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ใต้เงาเงาใด ติดตามข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย มีอิสระทางความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตนเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มี

ความเป็นสากล ขึ้นชอบวัฒนธรรมและศิลปินต่างชาติ ปัจจุบันคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ในเรื่องการทำงานคนกลุ่มนี้มีความชัดเจนในการทำงานมองว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและหน่วยงานอย่างไร ชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่ชอบทำอะไรตามลำพัง เพราะถูกฝึกมาแบบนั้น เจนเนอเรชั่นวายเติบโตมาพร้อมกับการทำงานกลุ่ม การประชุม การระดมความคิดเห็น แต่คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายไม่ค่อยมีความอดทนอดทนเหมือนคนรุ่นพ่อแม่ มักหวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูงๆ แต่ไม่ยอมไต่เต้าจากการทำงานในตำแหน่งข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในผลจากการทำงานสูง ต้องการคำชม คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมักจะจัดสรรเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน หลังเลิกงานมักจะไปทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตนเอง เช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกหมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน นอกจากนี้คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม มีความผูกพันที่ดีกับพ่อแม่

รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง (2548) .เจนเนอเรชั่นวายเริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กรมากขึ้น พวกเขามีพฤติกรรมและความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรเจนเนอเรชั่นอื่นในองค์กร

นักวิชาการตะวันตกได้รวบรวมข้อมูลเปรียบเทียบเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในที่ทำงาน (ตาราง 1) ทำให้ทราบถึงอุปนิสัยและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนักวิชาการและนักบริหารบุคคลของตะวันตกต่างก็ให้ความสนใจต่อความแตกต่างนั้น เพื่อนำไปบริหารด้านการจัดงานสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ให้สอดคล้องกับลักษณะของคนแต่ละรุ่น

ตาราง 1 เจเนอเรชันในที่ทำงาน

เจเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boom	- ยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงง่าย - ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ - อนุรักษ์นิยม	- มีชีวิตเพื่อทำงาน - สู้งาน ชอบทำงาน - ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน - รักดีต่อองค์กร - อดทน - ต้องการงานที่มีความมั่นคง - เคารพกฎเกณฑ์ กติกา	- มีความมั่นคง - งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญชำนาญเชิงลึก - มีการเลื่อนตำแหน่ง
X	- ชอบเสี่ยง ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง - ใช้เทคโนโลยี - ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ	- ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบายตามใจตนเอง - ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต - ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าทำหาย - เปลี่ยนงานง่ายเป็น Job Hopper	- งานที่ทำท่ายใช้ทักษะหลากหลาย - การทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า - สร้างสัมพันธภาพที่ดี - มีความรู้ใหม่ๆ - อิสระในการเลือกสถานที่และเวลาทำงาน - ต้องการทราบมุมมองและแนวคิดในการทำงานจากผู้อื่น - มีค่าตอบแทนสูง

ตาราง 1 (ต่อ)

เจเนอเรชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Y	● ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น ● มีความเป็นสากล ● เชื่อมั่นในตนเองสูง	● ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม ● มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีเก่ง ● มุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน ● ไม่ผูกพันต่อองค์กร ● ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ● ช่างสงสัย	● ใช้เทคโนโลยี ● บริหารจัดการตนเองได้ ● งานที่มีความสนุกสนาน ● มีเวลาพักผ่อน ● ต้องการความจริง

ลักษณะร่วมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550: 21-26) จากการศึกษาและรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวายพบว่าลักษณะบุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมและแนวโน้มพฤติกรรมของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีลักษณะร่วมกันอยู่ 13 ประการดังนี้

ตาราง 2 ลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรม	ความหมาย
1. เป็นตัวของตัวเองสูง	มีความคิดอ่าน มีทัศนคติเป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิธีพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตนเองยืนหยัดความคิดตนเอง พูดจาตรงไปตรงมา ไม่ชอบให้ใครสั่ง
2. ความอดทนต่ำ	หมายรวมถึงความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน หรือวังงจะแสดงออกมาชัดเจนมีภูมิด้านทานทางจิตใจและอารมณ์ที่ต่ำกว่าเจเนอเรชั่นอื่น ถ้าหากเขามีผลการทำงาที่ดีมาก แต่ค่าตอบแทนหรือโอกาสความก้าวหน้าไม่ทันใจ ก็จะออกไปหาโอกาสความก้าวหน้าที่อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรม	ความหมาย
3.อยากรู้อยากเห็น	หาคำตอบจากสิ่งที่ยังสงสัย ด้วยการใช้คำถาม “ทำไม” และต้องการได้คำตอบ
4. ทำทายกฎระเบียบ	ไม่นิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใดๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งควบคุมเข้มงวดเท่าใดก็ยิ่งกระตุ้นให้แหกกฎมากขึ้นเท่านั้น
5. ทะเยอทะยาน	มีเป้าหมายทางอาชีพชัดเจนและสูง มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายจนรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่องค์กร
6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี	ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตในโลกออนไลน์
7. ชอบการเปลี่ยนแปลง	มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง อยากรลอง รู้สึกลุ้นตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่
8. กระตือรือร้น	คิดเร็ว พูดเร็ว คล่องแคล่ว เมื่อทำอะไรมักอยากเห็นผลเร็วๆ
9. มองโลกในแง่ดี	คิดเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่างเป็นไปได้และประสบความสำเร็จโลกสวย
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มีไอเดียต่างๆ มากมายในหัว อยากรแสดงออก มีความคิดที่ไม่ยึดติดกับกรอบ มั่นใจ ถ้าคิดกล้าทำ
11. มั่นใจในตนเองสูง	มั่นใจในเชิง รู้สึกดีกับตัวเองไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด
12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า	หากจะเชื่อมั่นหรือเคารพใคร จะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ไม่ใช่เคารพที่อายุหรือตำแหน่งที่สูงกว่า
13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ	ให้ความสำคัญกับตัวงาน ไม่ใช่องค์กร มองหางานที่พอใจ มองว่าองค์กรเป็นสะพานเชื่อมไปสู่เป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้ จึงไม่แปลกที่ทัศนคตินี้จะสร้างอัตราการลาออกที่สูง

เป้าหมายในชีวิต และการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550: 21-26) จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยและบทความต่างๆ วิเคราะห์สิ่งที่เจนเอเรชั่นวายปรารถนาในชีวิตและการทำงานได้ดังนี้

1. **งานที่ชอบ** คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายเลือกเนื้องานมาก่อนเป็นอันดับแรก ชื่อเสียงหรือความมั่นคงขององค์กรตามมาทีหลังเลือกงานที่ชอบและตอบโจทย์ต่อเป้าหมายทางอาชีพ และรูปแบบการใช้ชีวิตของเขาในอนาคต

2. **คำตอบแทนที่ดี** คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีความชัดเจนในเรื่องคำตอบแทน กล่าวคือตรงกับนายจ้างและมีการเปรียบเทียบผลงานกับคำตอบแทนที่ได้รับเพื่อเรียกร้องให้กับตนเอง

3. **ความมีชื่อเสียง** ใฝ่ฝันถึงความโด่งดัง ต้องการการชื่นชมหรือชมเชยในที่สาธารณะเมื่อเขาทำสิ่งที่ดีย่อยากมีตัวตนในสังคม

4. **ความยืดหยุ่น** ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและการใช้ชีวิต เช่นเรื่องเวลาในการทำงาน เรื่องกฎระเบียบต่างๆ

5. **ความอิสระ** ในที่นี้หมายถึงการไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุม มีอิสระทางความคิด การพูดและการกระทำ รวมถึงอิสระในการเลือกวิถีการใช้ชีวิต

6. **คำตอบ** ชี้สงสัย แสวงหาต้องการคำตอบในสิ่งที่สงสัยใคร่รู้

7. **การรับฟังความคิดเห็น** ต้องการผู้ฟังที่ดี โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่ควรจะรับฟังสิ่งที่เขาได้เสนอไป

8. **ความเป็นส่วนตัว** มีความต้องการความเป็นส่วนตัวสูง ในเรื่องของความรู้สึกและการใช้ชีวิต

9. **ลองสิ่งใหม่** กระตือรือร้นที่จะลองสิ่งใหม่หรือแม้แต่การทำเรื่องเดิมด้วยวิธีการแบบใหม่ หากได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงเรื่องต่างๆ ในองค์กร จะตื่นเต้นและมีความสุข ต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่ชอบความแน่นอน มั่นคงและคาดการณ์ได้

10. **บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร** ชอบทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตรมากกว่าการแข่งขันที่ดุเดือด และยังอยากให้คนอื่นใส่ใจอีกด้วย

11. **เป็นส่วนหนึ่งในทีม** ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญกับทีม ปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายต้องการได้รับการยอมรับในการทำงาน

12. **สภาพแวดล้อมในงานที่ตรงกับรูปแบบการใช้ชีวิต** เนื่องจากการใช้ชีวิตที่มีความเฉพาะตัว ยืดหยุ่น และท้าทาย จึงอยากให้งานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเข้ากับชีวิตส่วนตัวได้ มีความสมดุลเหมาะกับรูปแบบการใช้ชีวิต

13. **ได้รับความเชื่อถือและถูกมองว่าเป็นผู้ใหญ่** ไม่ชอบที่จะถูกมองว่าเป็นเด็ก เพราะต้องการการยอมรับในความสามารถและต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเขาเหมือนผู้ใหญ่ในที่ทำงานคนหนึ่ง

14. **โอกาสที่จะพิสูจน์ตนเอง** ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อสามารถพิสูจน์ตนเองให้กับบุคคลอื่นยอมรับ

15. **ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว** คนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายไจรอนมาก เมื่อเริ่มงานก็อยากจะทำผลงาน และเลือกทำงานที่ยากๆ มีความท้าทาย เพราะมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและต้องการประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็วทันใจ

3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554: 274) แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) คือพลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น (Pinder, 1998)

นิติพล ภูตะโชติ (2556: 170) แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์การมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจ เพราะบุคลากรในองค์การบางคนมีความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่ดีอาจส่งผลต่อการทำงาน

การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตการจูงใจก็จะมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์การต่อไป ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานในองค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และยังสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ด้วย

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. **ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene factors)** เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยต่ำจุน

ประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในงาน

2. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถ และความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

ตาราง 3 แสดงปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
1. นโยบายการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) 2. การบังคับบัญชา (Supervision) 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervision) 4. สภาพของการทำงาน (Work conditions) 5. เงินเดือน (Salary) 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) 7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) 8. สถานภาพทางอาชีพ (Status) 9. ความมั่นคงในงาน (Security Advancement)	1. ความสำเร็จ (Achievement) 2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3. ลักษณะของงาน (Work itself) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความก้าวหน้า (Advancement) 6. การเจริญเติบโต (Growth)

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's need hierarchy)

Abraham H. Maslow อธิบายความต้องการของมนุษย์ว่ามีอยู่ 2 ชนิดคือ

1. **ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate Needs or Unlearned needs)** เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการนี้อยู่แล้ว เช่นความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. **ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned needs)** ความต้องการดังกล่าวแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาส ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการมีที่ทำงานมั่นคง ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการยอมรับจากสังคม ความต้องการให้คนเคารพยกย่องนับถือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

จากความต้องการ 2 ชนิดดังกล่าว Abraham H. Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์เอาไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก ซึ่งจะเป็นเช่นนั้นเรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุดตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ทำให้เกิดความพอใจอีกต่อไป สิ่งที่จะทำให้เกิดความพอใจอีกก็คือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เพราะจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น การพอใจที่จะได้ผลจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มิฉะนั้นจะใช้เป็นแรงจูงใจไม่ได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะเกิดขึ้นโดยเรียงตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำสุดเรียงไปเรื่อยๆ จนถึงระดับสูงสุด ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham H. Maslow ได้กำหนดไว้มี 5 ขั้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) แสดงให้เห็นได้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy of needs) สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

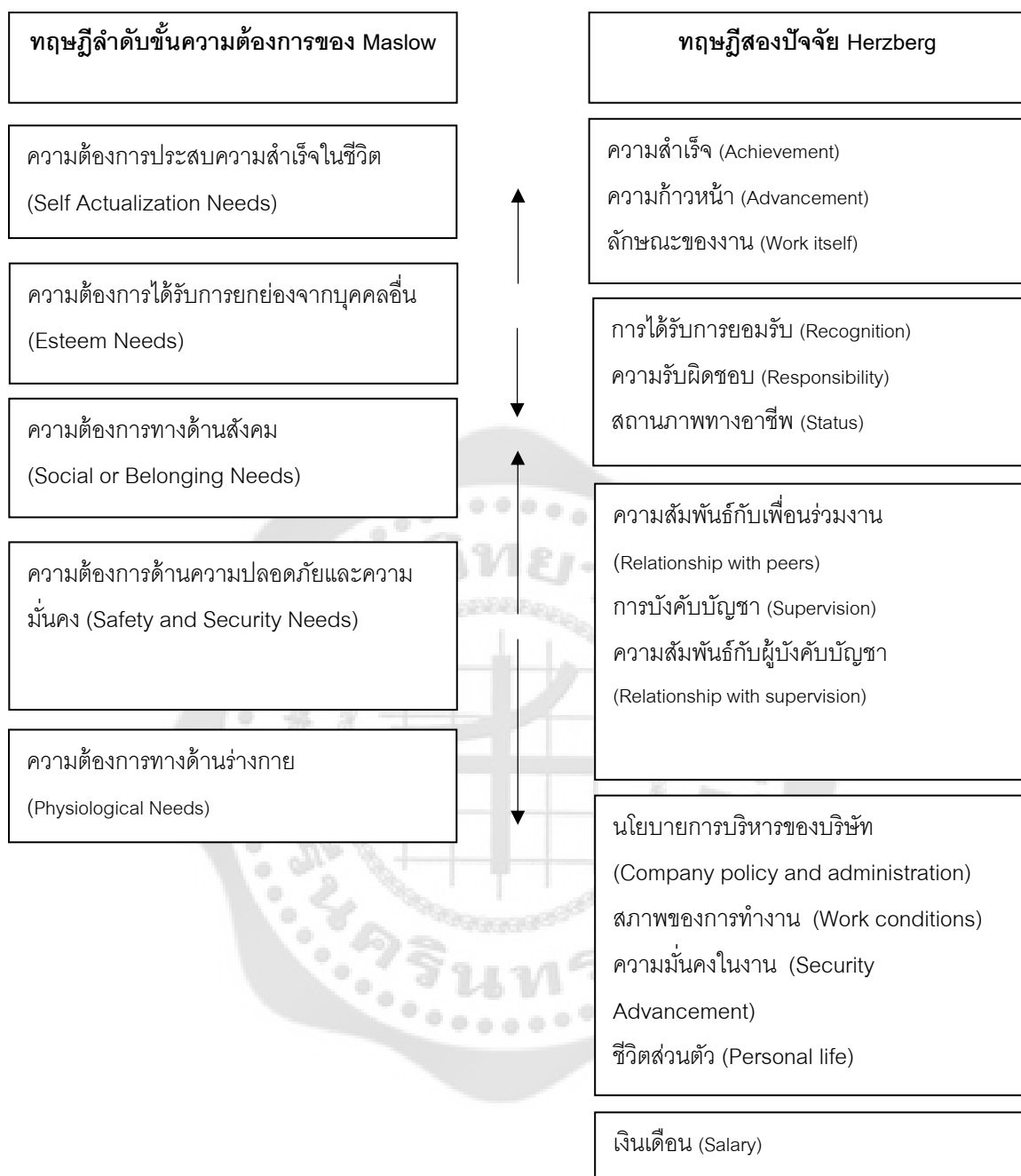
1. **ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางตอบสนองเพื่อความอยู่รอดต่อไป เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค
2. **ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs)** เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการปกป้องพิทักษ์ เพื่อให้ความปลอดภัยและมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น การดูแลเอาใจใส่ ให้ความมั่นใจ
3. **ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs)** เป็นความต้องการที่อยากให้มีส่วนร่วมกับผู้อื่นและสังคมยอมรับ ร่วมคบหาสมาคมกับผู้อื่น ตลอดจนได้รับความเป็นมิตรและความรักจากผู้อื่น

4. **ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs)** เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีชื่อเสียง

5. **ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)** เป็นระดับของความ ต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการเจริญเติบโต ความต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จะเป็นความต้องการ เป็นไปตามลำดับจากขั้นที่ 1 ไปจนถึงขั้นสูงสุดคือ ขั้นที่ 5 ความต้องการต่างๆ จะไม่ข้ามขั้น ซึ่งความต้องการนี้จะใช้ในการจูงใจให้พนักงานทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจ อีก ดังนั้น ในการกระตุ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน ผู้บริหารจะต้องรู้ความต้องการของพนักงานจึงจะสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรได้





ภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ซูซีย์ สมิทท์ไกร (2554: 317) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายองค์กร เต็มใจจะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers & Porter. 1979)

แม้ว่าบุคคลจะแสดงความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นในรูปของการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ Allen and Meyer. (1990) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลอาจมีลักษณะและที่มาแตกต่างกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน ความผูกพันเชิงหน้าที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective commitment)** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะว่าอยากและเต็มใจที่จะอยู่ (Want to)

2. **ความผูกพันเชิงการลงทุน (Continuance commitment)** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้แก่องค์กร ทางเลือกที่มีอยู่ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันเชิงการลงทุนจึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะว่าจำเป็นต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (Need to)

3. **ความผูกพันเชิงหน้าที่ (Normative commitment)** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการรับรู้ที่ตนเองมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to)

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548: 123-126) นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533-46) ให้นิยามไว้คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง

3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจ แลกการผูกติดกับองค์กร

แชลดอน (Sheldon. 1971: 143–150) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างจริงจัง และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีล และโพเตอร์ (Steers; & Porter. 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. **ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (Belief in and acceptance of the organization's goals and values)** คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนมีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรโดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร (A Willingness to focus effort on helping the organization achieve its goals)** คือ การที่บุคคลอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรแสดงออกโดยการเสียสละมีความเต็มใจ และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. **ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (A desire to maintain organization membership)** คือ บุคคลมีความจงรักภักดี ไม่คิดที่จะโยกย้าย ลาออกจาก

องค์กรแม้จะมีเงื่อนไขหรือผลตอบแทนที่ดีกว่าแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดี ต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยน้อย

รูปแบบของความผูกพันกับองค์กร

สุพานี สถะภูวณิก (2552: 79-80) การผูกพันกับองค์กร มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หน้าที่การงานที่ดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเราเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เราจึงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดี จะเป็นเหตุผลในเชิง Cost-Benefits

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจากเราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 16) อ้างถึง Buchanan. (1974: 533-546) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

สทีล (Steers. 1977: 79) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

เกศรี ศรีเสถียร (2543: 16-19) กล่าวว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2. การตรงต่อเวลาในการทำงานจากการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลา

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554: 19-20) กล่าวถึง Mowday, Porter; & Steers. (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการคือ

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** ผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. **ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Role-related Characteristic)** เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ ลักษณะงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และความชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

3. **ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work Experiences)** เช่น ทำศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. **ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic)** ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

The Gallup Path. (Curt Coffman และ Gabbiel Gonzalez-Molina. 2002) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืน สร้างการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรขององค์กรนั่นก็คือพนักงาน ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันให้กับพนักงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากซึ่ง Gallup ได้ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงานและในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน ใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตของบริษัท (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

สเติลลีโอฟ (Strellioff. 2010) กล่าวถึงคำว่า “Engagement” มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำว่า “Commitment” ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คำว่าความผูกพันจึงเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. **การพูด** เป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
2. **การอยู่ในองค์กร** เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึที่จริงใจถึงแม้มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
3. **การตอบสนอง** เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานที่ทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554: 319-320) การศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. **การขาดงาน** ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน (Gallatly,1995) และการมาทำงานสาย (Angle & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย
2. **ความตั้งใจที่จะลาออกและอัตราการลาออกจากงาน** การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานและการลาออกจากงาน (Allen; & Meyer,1996; Angle; & Perry, 1981; Meyer et al., 1993; Whitener & Walz, 1993)
3. **ความพึงพอใจในงาน** การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Brooke, Russell; & Price, 1988; Farkas; & Tetrick, 1989) นอกจากนั้น Flynn; & Solomon (1985) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. **ผลการปฏิบัติงาน** Meyer, Paunone, Gallatly, Goffin; & Jackson (1989) พบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงการลงทุน มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การวิจัยอื่นๆก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Konovsky; & Cropanzano, 1991; Moorman, Niehoff; & Organ, 1993)

5. **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Allen; & Meyer, 1990; Organ; & Ryan, 1995; Schappe.1988) นอกจากนี้ โบรอน (Bolton. 1997) ยังพบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด

5. ข้อมูลสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ภาพรวมบริษัท

บริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการก้าวขึ้นเป็น “ครัวของโลก” (Kitchen of the World) โดยมีพันธกิจที่จะดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารแบบครบวงจร เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพในด้านคุณค่า รสชาติ และความปลอดภัย สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ อันจะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้บริโภคทั่วโลก พร้อมไปกับการให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อม ด้วยเป้าหมายในการสร้างธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน สามารถปันผลตอบแทนให้กับผู้ถือหุ้นได้อย่างต่อเนื่อง

จากกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ที่ให้ความสำคัญในการสร้างรากฐานธุรกิจให้มีความมั่นคงสามารถสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน ด้วยการดูแลและพัฒนาบุคลากร ประกอบกับการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์หลัก 3 ด้าน ได้แก่

1. เติบโตอย่างมีกำไร
2. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ
3. สร้างพื้นฐานที่มั่นคง

บริษัทเชื่อมั่นในการเจริญเติบโตและการพัฒนาของอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารทั่วโลกในระยะยาว โดยมีเป้าหมายที่จะนำความเชี่ยวชาญในธุรกิจเกษตรครบวงจรที่ทันสมัยไปลงทุนในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีศักยภาพในการเติบโตของการบริโภค ในขณะที่เดียวกันบริษัทมีแผนงานในการขยายธุรกิจสินค้าอาหารพร้อมรับประทานและสินค้าแปรรูปเพิ่มมูลค่าภายใต้ตราสินค้า

ซีพี และตราสินค้าของบริษัท รวมถึงการขยายช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า รวมถึงการขยายฐานการส่งออกให้มากขึ้น

ภาพรวมการประกอบธุรกิจ

บริษัทประกอบธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร โดยธุรกิจของบริษัทสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก คือ

1. **ธุรกิจอาหารสัตว์ (Feed)** ได้แก่ การผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์
2. **ธุรกิจการเลี้ยงสัตว์ (Farm)** ได้แก่ การเพาะพันธุ์สัตว์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า และการแปรรูปเนื้อสัตว์ชั้นพื้นฐาน
3. **ธุรกิจอาหาร (Food)** ได้แก่ การผลิตเนื้อสัตว์แปรรูปกึ่งปรุงสุกและปรุงสุก และการผลิตสินค้าอาหารพร้อมรับประทานภายใต้ตราสินค้า และตราสินค้าของลูกค้าเพื่อจำหน่ายในประเทศไทยและส่งออก และ

4. **ธุรกิจค้าปลีกและร้านอาหาร (Retail and Food Outlets)** ได้แก่ การขยายช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทในรูปแบบร้านค้าปลีกและร้านอาหาร

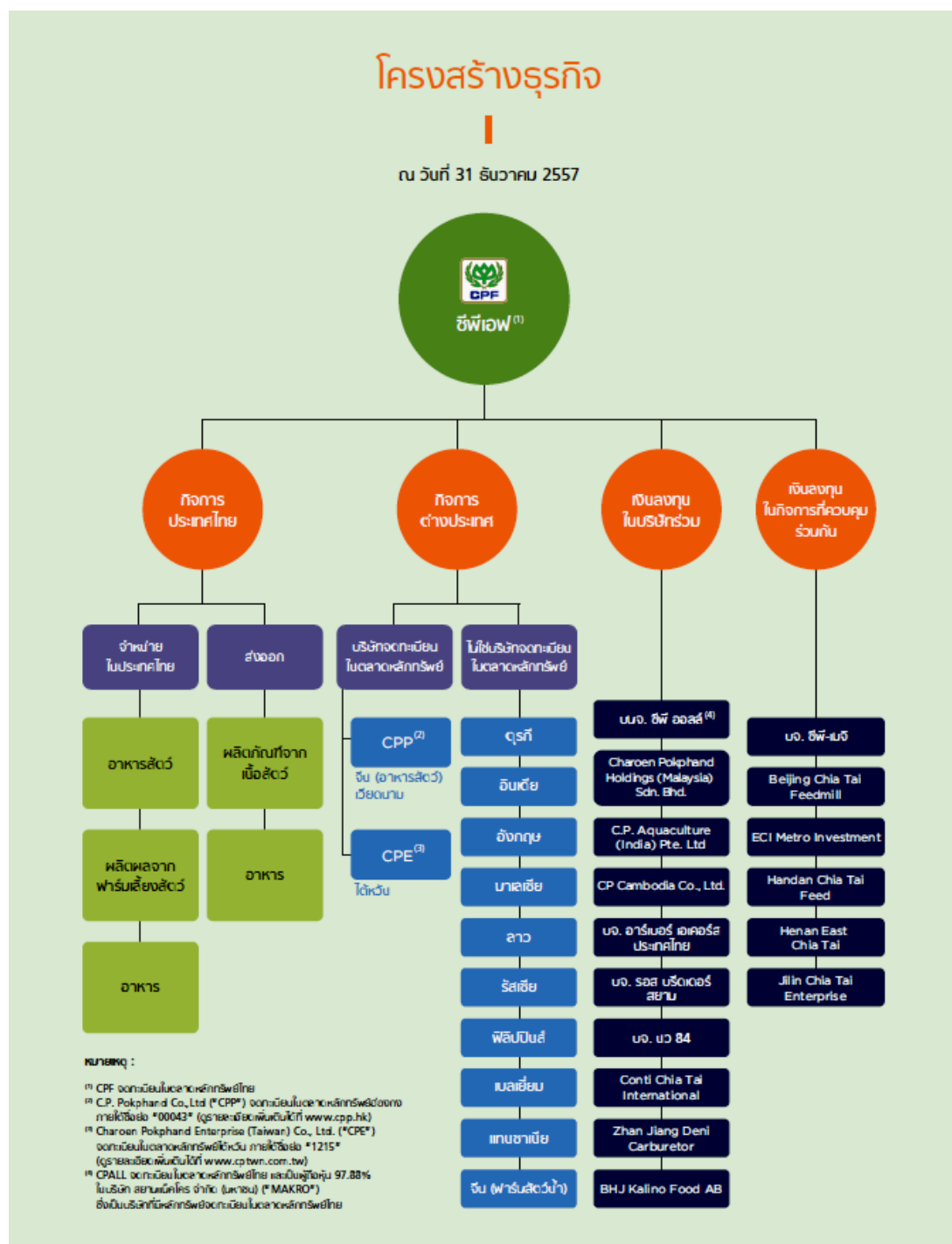
ขอบเขตในการดำเนินธุรกิจจำแนกออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

1. **กิจการประเทศไทย (Thailand Operations)** เป็นการประกอบธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารแบบครบวงจรเพื่อจำหน่ายในประเทศ และเพื่อส่งออกผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ เนื้อสัตว์แปรรูป และอาหารพร้อมรับประทานภายใต้ตราสินค้าของบริษัทตราสินค้าซีพี และตราสินค้าของลูกค้า ไปจำหน่ายครอบคลุมประมาณ 40 ประเทศ ใน 5 ทวีปทั่วโลกการดำเนินธุรกิจของบริษัทในประเทศไทยครอบคลุมประเภทของสัตว์บกและสัตว์น้ำโดยมีประเภทสัตว์หลัก ได้แก่ สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ เป็ด กุ้ง และปลา ซึ่งมีกระบวนการผลิตครบวงจรเริ่มตั้งแต่การผลิตอาหารสัตว์ การเพาะพันธุ์สัตว์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า การแปรรูปเนื้อสัตว์ชั้นพื้นฐาน การผลิตสินค้าเนื้อสัตว์แปรรูปกึ่งปรุงสุกและปรุงสุก การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน รวมถึงการดำเนินธุรกิจค้าปลีกและร้านอาหาร



ภาพประกอบ 4 ประเภทธุรกิจ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

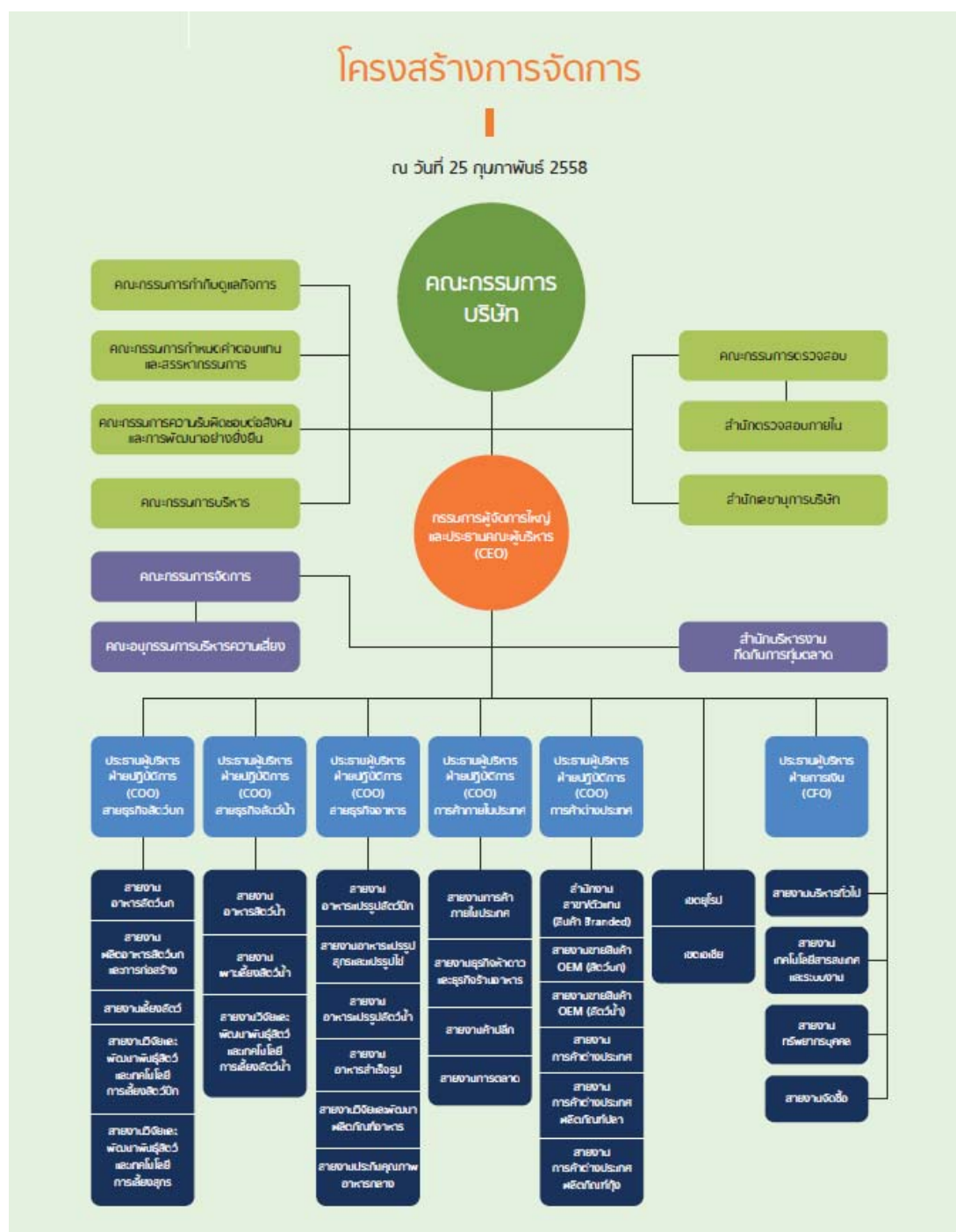
2. กิจการต่างประเทศ (International Operations) เป็นการประกอบธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารในต่างประเทศรวม 13 ประเทศ ซึ่งดำเนินการโดยบริษัทย่อยในประเทศจีน เวียดนาม ตุรกี อินเดีย มาเลเซีย อังกฤษ ลาว รัสเซีย ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน เบลเยียม และแทนซาเนีย และโดยบริษัทร่วมในประเทศกัมพูชา



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างธุรกิจ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ณัฐยา สิ้นตระการผล (2554: 50-51) สายงานสนับสนุน เป็นกลุ่มงานที่มีความสำคัญมีผลทางอ้อมต่อกลยุทธ์ โดยให้การสนับสนุนงานที่สำคัญต่อกลยุทธ์ และลดความเสี่ยงที่จะทำให้มูลค่าขององค์กรลดลง เพราะงานสนับสนุนเป็นพื้นฐานของการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างการจัดการ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลพนักงานสายงานสนับสนุน

สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ปัจจุบันมีพนักงานจำนวน 3,541 คน เป็นพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นวัยจำนวน 1,803 คน หรือจำนวน 50.9% ของพนักงานทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558) ประกอบด้วยสายงานต่างๆ ดังนี้

1. สายงานบัญชี และการเงิน
2. สายงานบริหารทั่วไป
3. สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงาน
4. สายงานทรัพยากรบุคคล
5. สายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์

ตาราง 4 จำนวนพนักงานสายงานสนับสนุน (แบ่งตามช่วงอายุ)

สายธุรกิจ	51 ปีขึ้นไป เบบี้บูม เมอร์	36 - 50 ปี เจเนอ เรชั่นเอ็กซ์	21 - 35 ปี เจเนอ เรชั่นวาย	รวม
สายงานบัญชีและการเงิน	191	816	1,045	2,052
สายงานบริหารทั่วไป	81	190	156	427
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและ ระบบงาน	53	119	279	451
สายงานทรัพยากรบุคคล	35	166	205	406
สายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์	25	62	118	205
Grand Total	385	1,353	1,803	3,541

อัตราการลาออกย้อนหลัง 3 ปี ของพนักงานสายงานสนับสนุน

ตาราง 5 จำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2557 (แบ่งตามช่วงอายุ)

สายธุรกิจ	51 ปีขึ้นไป ไป เบ ปีบูม เมอร์	36 - 50 ปี เจเนอ เรชั่น เอ็กซ์	21 - 35 ปี เจเนอ เรชั่น วาย	รวม	อัตรา กำลังคน (2557)	%	เจ เนอ เรชั่น วาย %
สายงานบัญชีและ การเงิน	1	13	143	157	1,635	9.60	91.08
สายงานบริหารทั่วไป	3	7	12	22	416	5.29	54.55
สายงานเทคโนโลยี สารสนเทศและ ระบบงาน	1	4	37	42	459	9.15	88.10
สายงานทรัพยากร บุคคล		4	30	34	382	8.90	88.24
สายงานจัดซื้อพัสดุ ครุภัณฑ์		5	23	28	179	15.64	82.14
Grand Total	5	33	245	283	3,071	9.22	86.57

ตาราง 6 จำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2556 (แบ่งตามช่วงอายุ)

สายธุรกิจ	51 ปีขึ้นไป เบ ปีบูม เมอร์	36 - 50 ปี เจนเอ เรชั่น เอ็กซ์	21 - 35 ปี เจนเอ เรชั่น วาย	รวม	อัตรา กำลังคน (2556)	%	เจนเอ เรชั่น วาย %
สายงานบัญชีและการเงิน	1	13	91	105	1,619	6.49	86.67
สายงานบริหารทั่วไป	3	4	4	11	411	2.68	36.36
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงาน		1	38	39	457	8.53	97.44
สายงานทรัพยากรบุคคล		4	26	30	400	7.50	86.67
สายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์		2	12	14	177	7.91	85.71
Grand Total	4	24	171	199	3,064	6.49	85.93

ตาราง 7 จำนวนพนักงานสายงานสนับสนุนลาออกปี 2555 (แบ่งตามช่วงอายุ)

สายธุรกิจ	51 ปีขึ้นไป ไป เบ ปีบูม เมอร์	36 - 50 ปี เจเนอ เรชั่น เอ็กซ์	21 - 35 ปี เจเนอ เรชั่น วาย	รวม	อัตรา กำลังคน (2555)	%	เจเนอ เรชั่น วาย %
สายงานบัญชีและการเงิน		11	83	94	1,601	5.87	88.30
สายงานบริหารทั่วไป	1	3	7	11	435	2.53	63.64
สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงาน	1	2	43	46	459	10.02	93.48
สายงานทรัพยากรบุคคล		3	32	35	406	8.62	91.43
สายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์		1	13	14	185	7.57	92.86
Grand Total	2	20	178	200	3,086	6.48	89.00

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รัฐภา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวายเพื่อการประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมความเข้าใจที่มีต่อคุณลักษณะของบุคลากรวัยทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชั่นวายสรุปประเด็นการศึกษาได้คือ คำจำกัดความของเจเนอเรชั่นวายมุมมองและความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลในที่ทำงานต่อพฤติกรรมของเจเนอเรชั่นวายความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีต่อกลุ่มเจเนอเรชั่นวายการเตรียมความพร้อมในการจัดการองค์กรที่มีต่อกลุ่มเจเนอเรชั่นวายตลอดจนความคาดหวังด้านการทำงานของเจเนอเรชั่นวายที่มีต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 3 องค์กร คือ บริษัท ไปเออร์ไทย บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) และสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 15 คน ทำการเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร บทความ หนังสือภาคินพนธ์ สืบค้นออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า คำจำกัดความของเจเนอเรชั่นวายยังไม่แพร่หลาย

และเป็นที่เข้าใจตรงกันโดยทั่วไป ในทัศนคติของบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพการทำงาน อายุ และลักษณะของธุรกิจ ทำให้เกิดมุมมองความรู้ ความสามารถที่มีต่อเจเนอเรชั่นวัยทั้งในส่วนที่มีความเหมือนและความต่าง ความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีความอาวุโสกว่า มีความแตกต่างจากเจเนอเรชั่นวัยการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการมีเพียงบางส่วนที่คำนึงถึงคุณสมบัติของพนักงานใหม่ที่เข้าสู่องค์กรมากกว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อเจเนอเรชั่นวัยโดยเฉพาะ ตลอดจนความต้องการของเจเนอเรชั่นวัยที่มีความต้องการนอกเหนือจากที่องค์กรจัดเตรียมไว้

ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า t-test ค่า F-test ค่าสหสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธนาคาร และระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสดและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม ได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรได้แก่ ความแตกต่างระดับตำแหน่งทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความยากง่ายของงาน

อุบลวรรณ เงินนาโชค (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็มแอนดีอี จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ็มแอนดีอี จำกัด ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็มแอนดีอี จำกัด ทั้งหมด 125 คน รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ

นลัทพร ใหม่ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ใช้การสุ่มแบบสะดวก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Sample t-test และ F-test (One Way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (อายุ 17-34) และมีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้นถึงอนุปริญญา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 7,000–10,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ถึง 3 ปี ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยเชิงจิตด้านบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้รู้สึกผูกผันองค์กรแตกต่างกัน

วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อารีย์ อิ่มอกใจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตเปียร์โชดาและน้ำดื่ม จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตเปียร์โชดาและน้ำดื่ม จำกัด 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ พนักงานของบริษัท ผลิตเปียร์โชดาและน้ำดื่ม จำกัด จำนวน 250 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ผลิตเปียร์โชดาและน้ำดื่ม จำกัด อยู่ใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.70 และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้านระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และนอกจากนี้ยังพบว่าประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.05

ศิริรัตน์ ปรีชากุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจาแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับผู้บริหาร จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง 2) พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.547$)

ธัญกิตติ์ จันทรศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัดโดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือพนักงานกลุ่ม เจนเอเรชั่นวาย ภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด 260คน ผลการวิจัยพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกัน อายุเฉลี่ยระหว่าง 26-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เกิน 3 ปี ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก พบว่า เพศ อายุ ระดับ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มี

เพียงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ถึงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร และปัจจัยด้านตัวแบบการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิธีการ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและดำเนินการในโครงการที่สำคัญขององค์กร ด้านการสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพสรรพากร มีอัตราเงินเดือน 9,640-19,639 บาท และมีอายุงานในองค์กร 11-20 ปี ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริการงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนด้านเงินเดือนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จิรากุล วะพันธุ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัดพบว่าเพศอายุสถานภาพการสมรสอายุงานรายได้และประสบการณ์ในการย้ายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วรรณิ บุญเผ่า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยในต่างประเทศ

บุชานัน (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 32; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและ ภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรยิ่งมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้นเป็นลำดับเองเจิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry, 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดย เน้นความสำคัญของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมี แนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ชาย

มูริสสอน และคณะ (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 33; อ้างอิงจาก Morrison; et al. 1997) ศึกษา โดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มี ตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงาน ในระดับล่างและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมี ความน่าเชื่อถือความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โลมีล (เนตรนภา นันทพรวิญญู. 2551: 18; อ้างอิงจาก Somers. 1995) ได้ศึกษาเรื่องความ ผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบ ผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทาง ตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อ องค์กรของ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออก และ การขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และ เป็นองค์ประกอบของความ ผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆมา ใช้ ประกอบงานวิจัยดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ของปรมะ สตะเวทิน. (2554: 105-109) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบและการกระจายตัวประชากรซึ่งแบ่งเป็น อายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่น่าสนใจจึงได้เพิ่ม ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน มาใช้วัดในส่วนของตัวแปรต้นทางด้านลักษณะส่วนบุคคลเพื่อศึกษาความแตกต่าง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (Generation) การแบ่งลักษณะบุคคลตามช่วงเวลา

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นของ Adecco Thailand (2553. คนทำงาน 3 เจเนอเรชั่น (Online) ในการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่น ๆ ตามช่วงวัย หรือ ช่วงอายุของคน สำหรับองค์กรในปัจจุบันนั้นมีการแบ่งพนักงานออกเป็นได้ 3 เจเนอเรชั่นดังนี้ 1) Baby Boomer หรือ Gen B 2) Generation X หรือ Gen X 3) Generation Y หรือ Gen Y หรือ ยุค Millennials และของ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550: 21-26) ในการศึกษาคุณลักษณะร่วมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวัย รวมถึงเป้าหมายในชีวิต และการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวัยมาใช้วัดในส่วนของตัวแปรต้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงานได้แก่ 1) ปัจจัยค้ำจุ (Hygiene factors) 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยค้ำจุอันได้แก นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในงานมาใช้วัดในส่วนของตัวแปรต้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Steers, M.; & Porter L.W. (1983) (อ้างอิงจาก ชูชัย สมितिไกร (2554: 317)) ในการกำหนดตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์

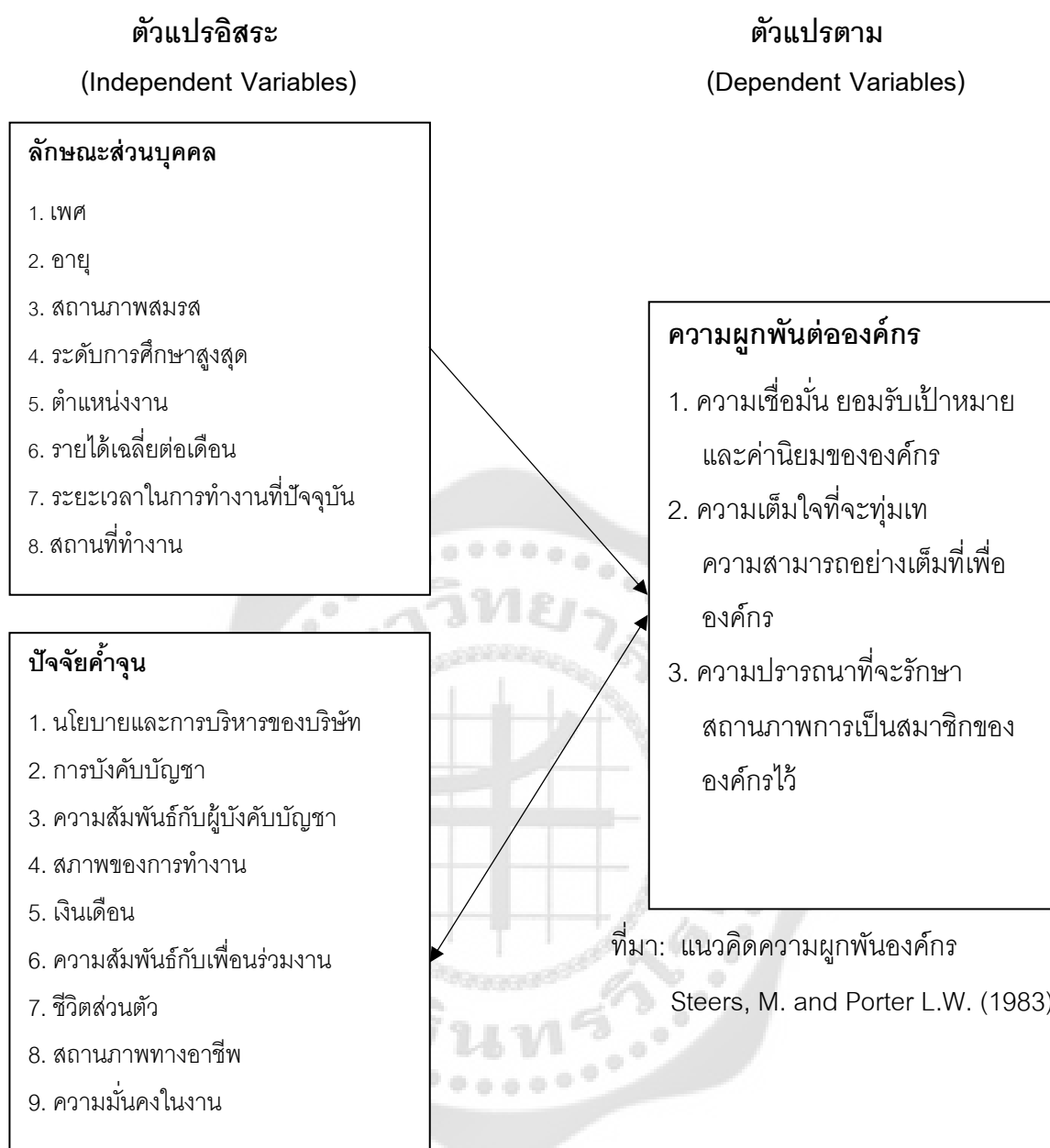
ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กร ยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมาใช้ วัตถุประสงค์ในส่วนนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ข้อมูลสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานสายงานสนับสนุน ทำให้ทราบถึงจำนวน การลาออกของพนักงานสายงานสนับสนุนที่มีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในปี 2557 และใน จำนวนพนักงานที่ลาออกเป็นพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมากกว่า 85เปอร์เซ็นต์จึงเป็นที่มาของ หัวข้อในการวิจัยในครั้งนี้ที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ตามรายละเอียดในกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กล่าวมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



ที่มา: ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 1,803 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 1,803 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970: 580-581) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ยอมรับความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% คำนวณตามสูตรดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังในสูตร)

$$n = \frac{1,803}{1 + 1,803 (0.05)}$$

$$= 327.37$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 328 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% ดังนั้นงานวิจัยในครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามเท่ากับ 360 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้วิธีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการเลือกศึกษาพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย สายงานบัญชีและการเงิน สายงานบริหารทั่วไปสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานสายงานทรัพยากรบุคคลสายงานจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน คำนวณจากข้อมูลพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของข้อมูลพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยแบ่งโควตาตามพื้นที่การทำงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ ส่วนกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร คิดเป็น 70% จากข้อมูลพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,803 คนคำนวณได้ 252 คน และต่างจังหวัด ได้แก่จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร คิดเป็น 30% คำนวณได้ 108 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices) โดยให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด คำถามมีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ แบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายคือผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ.2523 – 2537 โดยปัจจุบันพ.ศ.2558 มีช่วงอายุระหว่าง 21 – 35 ปีการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{35 - 21}{3}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 4.6 \text{ หรือ } 5$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 21-25 ปี

2.2. อายุ 26-30 ปี

2.3 อายุ 31-35 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

4.1 ปริญญาตรี

4.2 ปริญญาโทขึ้นไป

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงานเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- 5.1 พนักงาน
- 5.2 เจ้าหน้าที่ / ผู้จัดการแผนก
- 5.3 ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการฝ่าย
- 5.4 ผู้จัดการทั่วไป / ผู้จัดการสำนัก

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต้น (Starting Rate) วุฒิปริญญาตรีได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต้นต่ำ 15,000 บาท (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558) ผู้วิจัยจึงได้ประเมินจากฐานอายุงานประกอบกับระดับการศึกษา โดยแบ่งอัตราเงินเดือนเป็น 4 ช่วงให้แต่ละช่วงห่างกัน 10,000 บาท โดยเริ่มที่อัตราเงินค่าจ้างขั้นต่ำวุฒิปริญญาตรี ดังนี้

- 6.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท
- 6.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท
- 6.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท
- 6.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน ดังนี้

ข้อมูลระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) คำนวณตามอายุจะมีระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน ตั้งแต่ 0 - 14 ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558) การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

- 7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 7.2 อายุงาน 4- 7 ปี
- 7.3 อายุงาน 8-11 ปี
- 7.4 อายุงาน 12 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 8 สถานที่ทำงาน แบ่งออกเป็นกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

8.1 ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)

8.2 ต่างจังหวัด (จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่ กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มเจาะเนอเรนวายที่มีต่อปัจจัยค่าจ้าง รวม 18 ข้อ ซึ่งคำถามทั้งหมดในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ (Likert Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละลำดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น โดยใช้เกณฑ์จากสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีปัจจัยค่าจ้างมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีปัจจัยค่าจ้างปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีปัจจัยค่าจ้างน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีปัจจัยค่าจ้างน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายโดยคำถามที่วัดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายโดยใช้ลักษณะคำถามแบบ (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ (Likert Scale) โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละลำดับขั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น โดยใช้เกณฑ์จากสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129)

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของเนื้อหาและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และเหมาะสม จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อทดสอบและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ในการทำวิจัยครั้งนี้ มีค่า แอลฟา 0.7 ขึ้นไปโดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีดังต่อไปนี้

ปัจจัยคำจูน

นโยบายและการบริหารของบริษัท	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.797
การบังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.874
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.874
สภาพของการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.760
เงินเดือน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.882
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.838
ชีวิตส่วนตัว	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.712
สถานภาพทางอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.837
ความมั่นคงในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.768

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาเอกสารข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ชุด โดยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-respond Questionnaire)

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือ SPSS/PC (Statistical package for social science) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้สำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทีลงรหัสแล้วมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผล อ้างอิงประชากรของการศึกษา

ครั้งนี้จะตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในกรณีวิเคราะห์ ดังนี้

การตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test (Independent sample t-test) การทดสอบค่าความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA) และสถิติ Brown เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-testและการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ สถิติ Brown

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรการวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละหรือ % (Percentage)
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 48)

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 49)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 449-450)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{\overline{k \text{ covariance} / \text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ k	แทน จำนวนคำถาม
Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
Variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

3.1 สถิติ t-test (Independent t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานที่ทำงาน โดยมีสูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = df

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
S_1^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ มีขั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

df แทน ขั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แบบ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันมีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df		แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n - k)
k		แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n		แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$SS_{(W)}$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n - k	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 333)

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

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ	LSD	แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (β) ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ MS_b แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
 n_i แทน จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์.2526: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
 $MS_{(w)}$ แทน ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
 $\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 $\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
 n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.4 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
	n	แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลที่ศึกษา
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ๆ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2546: 350-351) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การอ่านค่าความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 314)

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ใช้ ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรได้แก่ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานโดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนความถี่ และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	159	44.20
หญิง	201	55.80
รวม	360	100.00
อายุ		
21-25 ปี	115	31.90
26-30ปี	122	33.90
31-35ปี	123	34.20
รวม	360	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	294	81.70
สมรส/อยู่ด้วยกัน	63	17.50
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	0.80
รวม	360	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	298	82.80
ปริญญาโทขึ้นไป	62	17.20
รวม	360	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	157	43.60
เจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก	131	36.40
ผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการฝ่าย	63	17.50
ผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการสำนัก	9	2.50
รวม	360	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000–25,000บาท	175	48.60
25,001–35,000 บาท	89	24.70
35,001–45,000บาท	62	17.20
45,001 บาทขึ้นไป	34	9.40
รวม	360	100.00
ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปี	160	44.40
4–7ปี	101	28.10
8–11ปี	83	23.10
12 ปีขึ้นไป	16	4.40
รวม	360	100.00
สถานที่ทำงาน		
ส่วนกลาง	252	70.00
ต่างจังหวัด	108	30.00
รวม	360	100.00

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน360คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 และเพศชาย 159 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31–35ปีจำนวน 123คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-30ปีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และช่วงอายุ21-25ปีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90ตามลำดับ

สถานภาพสมรสพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 รองลงมาคือสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการสำนัก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคือ 25,001–35,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 รองลงมาคือ 35,001–45,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ 4–7 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมาคือ 8–11 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และ 12 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

สถานที่ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และต่างจังหวัด (จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่ส่วนกลาง) จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้แก่สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน มีความถี่ของข้อมูลและการกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไปผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม สถานภาพสมรส
ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	297	82.50
สมรส/อยู่ด้วยกัน	63	17.50
รวม	360	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	157	43.60
เจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก	131	36.40
ผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการทั่วไป/ ผู้จัดการสำนัก	72	20.00
รวม	360	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000–25,000บาท	175	48.60
25,001–35,000 บาท	89	24.70
35,001 บาทขึ้นไป	96	26.70
รวม	360	100.00
ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปี	160	44.40
4–7ปี	101	28.10
8 ปีขึ้นไป	99	27.50
รวม	360	100.00

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็น
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน360คน ที่จัดกลุ่มใหม่จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

สถานภาพสมรสพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/
แยกกันอยู่ จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ
17.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการสำนัก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคือ 25,001–35,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ 4–7 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และ 8 ปีขึ้นไปจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในงานโดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน โดยรวมทั้ง 9 ด้าน

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.88	.640	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.83	.704	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.05	.710	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านสภาพของการทำงาน	3.82	.694	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านเงินเดือน	3.21	.784	มีปัจจัยคำจูนปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	.521	มีปัจจัยคำจูนมากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.49	.754	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านสถานภาพ	4.11	.583	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.95	.605	มีปัจจัยคำจูนมาก
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	3.84	.425	มีปัจจัยคำจูนมาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือที่มีปัจจัยค่าจ้างมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการบังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพของการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านชีวิตส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านสถานภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ ด้านเงินเดือนมีปัจจัยค่าจ้างปานกลางงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดแผนงาน และนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.96	.749	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
2. บริษัทของท่านมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	3.94	.718	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
3. บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารต่อพนักงานอย่างทั่วถึง	3.74	.801	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวม	3.88	.640	มีปัจจัยค่าจ้างมาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัททุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดแผนงาน และนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 บริษัทของท่านมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.94 บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารต่อพนักงานอย่างทั่วถึงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการบังคับบัญชา ในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	3.72	.809	มีปัจจัยคำจูนมาก
2. เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำวิธีการแก้ไขที่ดีกับท่านได้	3.99	.819	มีปัจจัยคำจูนมาก
3. ผู้บังคับบัญชามักสั่งงานหรือมอบหมายงานที่มีความแน่นอนและการทำงานที่ชัดเจนให้แก่ท่าน	3.77	.785	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านการบังคับบัญชาโดยรวม	3.83	.640	มีปัจจัยคำจูนมาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านการบังคับบัญชาทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการบังคับบัญชา ในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำวิธีการแก้ไขที่ดีกับท่านได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ผู้บังคับบัญชามักสั่งงานหรือมอบหมายงานที่มีความแน่นอนและการทำงานที่ชัดเจนให้แก่ท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชารับฟัง และเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจง เหตุผลของตนเองเสมอ	4.07	.743	มีปัจจัยคำจูนมาก
2. ท่านกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.17	.734	มีปัจจัยคำจูนมาก
3. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาคำหนึ่งถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และ มีความเสมอภาคในการปกครอง	3.89	.902	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม	4.05	.710	มีปัจจัยคำจูนมาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟัง และเปิด
โอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลของตนเองเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านกับผู้บังคับบัญชาที่มี
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาคำหนึ่งถึงผู้ใต้บังคับบัญชา
และมีความเสมอภาคในการปกครองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพของการทำงาน

ด้านสภาพของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม	3.88	.837	มีปัจจัยคำจูนมาก
2. ภายในที่ทำงานของท่านมีการจัดบริเวณห้องทำงาน และโต๊ะทำงานเป็นสัดส่วน	3.80	.853	มีปัจจัยคำจูนมาก
3. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	3.77	.833	มีปัจจัยคำจูนมาก
ด้านสภาพของการทำงานโดยรวม	3.82	.694	มีปัจจัยคำจูนมาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพของการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ด้านสภาพของการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ภายในที่ทำงานของท่านมีการจัดบริเวณห้องทำงาน และโต๊ะทำงานเป็นสัดส่วนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	3.36	.855	มีปัจจัยคำจูนปานกลาง
2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.11	.852	มีปัจจัยคำจูนปานกลาง
3. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.15	.936	มีปัจจัยคำจูนปานกลาง
ด้านเงินเดือนโดยรวม	3.21	.784	มีปัจจัยคำจูนปานกลาง

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการเสมอ	4.22	.648	มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด
2. ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีม ได้รับการยอมรับ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.19	.566	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.23	.639	มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	4.21	.521	มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือที่มีปัจจัยค่าจ้างมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีม ได้รับการยอมรับ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	3.56	.965	มีปัจจัยคำจุนมาก
2. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ทางความคิด การพูด การกระทำ และอิสระในการเลือกวิถีการใช้ชีวิต	3.61	.823	มีปัจจัยคำจุนมาก
3. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น วันลา เวลาพักกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ	3.49	.996	มีปัจจัยคำจุนมาก
ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวม	3.49	.754	มีปัจจัยคำจุนมาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน ด้านชีวิตส่วนตัวทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยคำจุนมาก ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ทางความคิด การพูด การกระทำ และอิสระในการเลือกวิถีการใช้ชีวิตโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น วันลา เวลาพักกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจุน ด้านสถานภาพทางอาชีพ

ด้านสถานภาพทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม	4.08	.633	มีปัจจัยคำจุนมาก
2. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.11	.656	มีปัจจัยคำจุนมาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพปัจจุบันของท่าน	4.15	.674	มีปัจจัยคำจุนมาก
ด้านสถานภาพทางอาชีพโดยรวม	4.11	.583	มีปัจจัยคำจุนมาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพทางอาชีพทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก ได้แก่ อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพปัจจุบันของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.40	.673	มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	3.88	.771	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสสูงที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.59	.856	มีปัจจัยค่าจ้างมาก
ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม	3.95	.605	มีปัจจัยค่าจ้างมาก

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือที่มีปัจจัยค่าจ้างมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสสูงที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.92	.581	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.98	.655	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.66	.670	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.85	.549	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมักบอกบุคคลภายนอกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีมากองค์กรหนึ่ง	4.02	.659	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2. ท่านมักได้เถียงและชี้แจงความเป็นจริง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย	3.89	.724	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	3.84	.662	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรโดยรวม	3.92	.581	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ท่านมักบอกบุคคลภายนอกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีมากองค์กรหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมักได้เถียงและชี้แจงความเป็นจริง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.17	.597	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะได้ ผลตอบแทนน้อยหรือไม่ได้รับผลตอบแทน	3.96	.775	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
3. แม้การทำงานหนักจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ ท่านยังทำงานด้วยความเต็มใจ	3.81	.954	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม	3.98	.655	มีความผูกพันต่อองค์กร มาก

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะได้ผลตอบแทนน้อยหรือไม่ได้รับผลตอบแทนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แม้การทำงานหนักจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านยังทำงานด้วยความเต็มใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อท่านทำงานกับองค์กรนี้นานขึ้น ก็ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากยิ่งขึ้น	3.90	.771	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2. ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่	3.38	.891	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
3. ท่านยินดีเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ (โอนย้าย) เพื่อความเหมาะสมขององค์กร	3.71	.844	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวม	3.66	.670	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ เมื่อท่านทำงานกับองค์กรนี้นานขึ้น ก็ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านยินดีเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ (โอนย้าย) เพื่อความเหมาะสมขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.234	.629
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.622	.058
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	.274	.601

จากตาราง 25 ผลทดสอบความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่าด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ

อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.629, 0.058 และ 0.601 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ชาย	3.93	.576	.316	358	.753
	หญิง	3.91	.587			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	4.06	.694	1.967*	358	.050
	หญิง	3.92	.618			
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	3.66	.682	-.118	358	.906
	หญิง	3.67	.662			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งเท่ากับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.906 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.490	2	357	.613
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.848	2	357	.429
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	1.990	2	357	.138

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.613, 0.429 และ 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.208	2	.104	.307	.736
เป้าหมายและค่านิยมของ	ภายในกลุ่ม	121.125	357	.339		
องค์กร	รวม	121.333	359			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	1.315	2	.657	1.537	.216
ความสามารถอย่างเต็มที่	ภายในกลุ่ม	152.660	357	.428		
เพื่อประโยชน์ขององค์กร	รวม	153.975	359			
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	.535	1.192	.305
ขององค์กร	ภายในกลุ่ม	160.258	357	.449		
	รวม	161.328	359			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ F-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.736 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.112	.290
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.288	.592
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	1.118	.277

จากตาราง 29 ผลทดสอบความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่าด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.290, 0.592 และ 0.277 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของ

สถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.89	.586	-1.508	358	.132
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.02	.550			
2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.95	.656	-1.676	358	.095
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.11	.639			
3. ความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการ เป็นสมาชิกของ องค์กร	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.64	.681	-1.360	358	.175
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.77	.612			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่าง

เต็มทีเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ
การศึกษาสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.661	.417
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.438	.509
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	1.704	.193

จากตาราง 31 ผลทดสอบความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.417, 0.509 และ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาสูงสุดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา สูงสุด	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ปริญญาตรี	3.94	.574	2.036*	358	.042
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.78	.603			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ปริญญาตรี	4.00	.648	1.379	358	.169
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.88	.681			
3. ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพการเป็นสมาชิกของ องค์กร	ปริญญาตรี	3.70	.649	2.539*	358	.012
	ปริญญาโทขึ้นไป	3.47	.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่ากับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่ากับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.394	2	357	.250
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	1.699	2	357	.184
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	.106	2	357	.900

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.250, 0.184 และ 0.900 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.044	2	.022	.065	.937
เป้าหมายและค่านิยมของ	ภายในกลุ่ม	121.289	357	.340		
องค์กร	รวม	121.333	359			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	.364	2	.182	.423	.655
ความสามารถอย่างเต็มที่	ภายในกลุ่ม	153.611	357	.430		
เพื่อประโยชน์ขององค์กร	รวม	153.975	359			
3. ความปรารถนาที่จะรักษา	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.019	.981
สถานภาพการเป็นสมาชิก	ภายในกลุ่ม	161.311	357	.452		
ขององค์กร	รวม	161.328	359			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้ค่าสถิติ F-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.937 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.655 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.981 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.135	2	357	.120
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.399	2	357	.671
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	.299	2	357	.742

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.120, 0.671 และ 0.742 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.370 119.963 121.333	2 357 359	.685 .336	2.039	.132
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.186 153.789 153.975	2 357 359	.093 .431	.216	.806
3. ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพการเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.240 161.088 161.328	2 357 359	.120 .451	.266	.766

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ค่าสถิติ F-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.806 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.766 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.488	2	357	.614
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	.524	2	357	.593
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	.993	2	357	.372

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.614, 0.593 และ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.301	2	.650	1.935	.146
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ภายในกลุ่ม	120.032	357	.336		
	รวม	121.333	359			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	.834	2	.417	.972	.379
ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ภายในกลุ่ม	153.141	357	.429		
	รวม	153.975	359			
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.298	.743
	ภายในกลุ่ม	161.060	357	.451		
	รวม	161.328	359			

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันโดยใช้ค่าสถิติ F-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.379 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.743 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านความปรารถนา

ที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8สถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : สถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test แบบ Independent sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2 – tailed) มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.652	.200
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.345*	.038
ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	2.911	.089

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลทดสอบความแปรปรวนด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงานพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานที่ทำงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ t – test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ส่วนด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.200 และ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้สถิติ t – test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ส่วนกลาง	3.89	.575	-	358	.204
	ต่างจังหวัด	3.98	.595	1.274		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ส่วนกลาง	3.94	.613	-	173.291	.063
	ต่างจังหวัด	4.09	.737	1.874		
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	ส่วนกลาง	3.64	.638	-	358	.299
	ต่างจังหวัด	3.72	.741	1.041		

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานที่ทำงานโดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ในส่วนนี้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

- H_0 : ปัจจัยคำจูนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- H_1 : ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น

95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าSig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
นโยบายการบริหารของบริษัท	0.457**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การบังคับบัญชา	0.408**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.331**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพของการทำงาน	0.312**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เงินเดือน	0.409**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.407**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ชีวิตส่วนตัว	0.356**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สถานภาพ	0.506**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงในงาน	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.642**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. (2tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน

ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจูนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.457 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.408 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.331 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านจิตชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.356 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านจิตชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านสถานภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.538 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

H_1 : ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
นโยบายการบริหารของบริษัท	0.307**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การบังคับบัญชา	0.353**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.315**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพของการทำงาน	0.209**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
เงินเดือน	0.347**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.397**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ชีวิตส่วนตัว	0.395**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สถานภาพ	0.467**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงในงาน	0.446**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.558**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig. (2tailed) เท่ากับ.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจูนโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า Sig. (2tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.307 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า Sig. (2tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.353 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจูนด้าน

ค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

- H_0 : ปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร
- H_1 : ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
ปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความ สัมพันธ์	ทิศทาง
นโยบายการบริหารของบริษัท	0.378**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การบังคับบัญชา	0.358**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.290**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพของการทำงาน	0.314**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เงินเดือน	0.479**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.314**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ชีวิตส่วนตัว	0.336**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สถานภาพ	0.465**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงในงาน	0.484**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.595**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. (2tailed) เท่ากับ.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจูนโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำ

ให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านการบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.290 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

หมายความว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.465 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านสถานภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.484 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่น	ความเต็มใจที่จะ	ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร
	ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	
เพศ	X	✓	X
อายุ	X	X	X
สถานภาพสมรส	X	X	X
ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	X	✓
ตำแหน่งงาน	X	X	X
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	X	X	X
ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน	X	X	X
สถานที่ทำงาน	X	X	X

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของ บริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยคำจูน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และ ค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความปรารถนาที่ จะรักษา สถานภาพการ เป็นสมาชิกของ องค์กร
นโยบายและการบริหารของ บริษัท	✓	✓	✓
การบังคับบัญชา	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓
สภาพของการทำงาน	✓	✓	✓
เงินเดือน	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓
ชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✓	✓
ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายของพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยนำ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอนี้จาก ผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานในการวิจัย

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญ โภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายสายงานสนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหาร เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย เพื่อรักษาหรือเพิ่มระดับความ ผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการพัฒนากลยุทธ์ด้าน ทรัพยากรบุคคล หาแนวทางในการป้องกัน แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อเป็นการดูแลรักษา พนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ผลของการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษา อย่างต่อเนื่องในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายของพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีช่วงอายุ 31-35 ปีจำนวน 123คน คิดเป็นร้อยละ 34.20มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60มีระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40ทำงานอยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 และเพศชาย 159 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-35ปีจำนวน 123คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-30ปีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ33.90 และช่วงอายุ21-25ปีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90ตามลำดับ

สถานภาพสมรสพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่/ผู้จัดการแผนก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และผู้ชำนาญการ/ผู้จัดการฝ่าย/ผู้จัดการทั่วไป/ผู้จัดการสำนัก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคือ 25,001–35,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ 4–7 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และ 8 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตามลำดับ

สถานที่ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และต่างจังหวัด (จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่ส่วนกลาง) จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมีปัจจัยคำจูนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือที่มีปัจจัยคำจูนมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการบังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านสภาพของการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านชีวิตส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านสถานภาพ โดย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านเงินเดือนมีปัจจัยค้ำจุนปานกลางงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัททุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดแผนงาน และนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 บริษัทของท่านมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารต่อพนักงานอย่างทั่วถึง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการบังคับบัญชา ในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำวิธีการแก้ไขที่ดีกับท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ผู้บังคับบัญชามักสั่งงานหรือมอบหมายงานที่มีความแน่นอนและการทำงานที่ชัดเจนให้แก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชารับฟัง และเปิดโอกาสให้ทำได้ดีชี้แจงเหตุผลของตนเองเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาคำนิ่งถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเสมอภาคในการปกครอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ด้านสภาพของการทำงานพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพของการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค้ำจุนมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ภายในที่ทำงานของท่านมีการจัดบริเวณห้องทำงาน และโต๊ะทำงานเป็นสัดส่วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือที่มีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีม ได้รับการยอมรับ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านชีวิตส่วนตัวทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ท่านคิดว่งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ทางความคิด การพูด การกระทำ และอิสระในการเลือกวิธีการใช้ชีวิตโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ท่านคิดว่งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น วันลา เวลาพักกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพทางอาชีพ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพทางอาชีพทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด ได้แก่ อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพปัจจุบันของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจ้างมากที่สุด

ที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือที่มีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสสูงที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ท่านมักบอกบุคคลภายนอกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีมาองค์กรหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมักได้เถียงและชี้แจงความเป็นจริง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.17 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะได้ผลตอบแทนน้อยหรือไม่ได้รับผลตอบแทนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แม้การทำงานหนักจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านยังทำงานด้วยความเต็มใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ทุกข้ออยู่ในระดับมีปัจจัยค่าจุนมาก ได้แก่ เมื่อท่านทำงานกับองค์กรนี้นานขึ้น ก็ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านยินดีเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ (โอนย้าย) เพื่อความเหมาะสมขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ

เป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไปด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกของ องค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน พบว่าระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์รด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 สถานที่ทำงาน พบว่าสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ

เป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาวิเคราะห์ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจูนโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชาพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า

ด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยคำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยคำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจุนโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ

ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยคำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพบว่าปัจจัยคำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อปัจจัยคำจุนโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านสถานภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปลอดภัยที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิงอาจเนื่องมาจากการที่เพศชายมีความเป็นผู้นำสูงทั้งยังมีหน้าที่เป็นผู้นำในครอบครัวจำเป็นต้องมีงานที่มั่นคงจึงทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลัทพร ไหมตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน. (2554: 105-109) กล่าวว่า การวิจัย

ทางจิตวิทยาหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าจะมาจากการที่เพศชายและเพศหญิงมองว่าบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรที่เหมาะสม และยังคงอยากทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เงินนาโชค (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เอ็มแอนด์อี จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวายทั้งหมดจึงทำให้อายุอยู่ในวัยใกล้เคียงกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เงินนาโชค (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เอ็มแอนด์อี จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันที่ประชากรตัดสินใจใช้ชีวิตคู่ช้าลงนิยมสมรสเมื่อมีอายุมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวายช่วงอายุยังไม่ถึงวัยมีครอบครัวและอยู่ในสถานภาพโสดจึงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการ

เป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกิตติ์ จันทรศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัดพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรรวมถึงด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรรวมถึงด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทขึ้นไปอาจเนื่องมาจากผู้ที่จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี และเริ่มชีวิตวัยทำงานทำงานกับบริษัทนี้เป็นแห่งแรกจึงยังไม่เคยมีประสบการณ์ย้ายงานไม่มีข้อมูลของบริษัทอื่นเปรียบเทียบทำให้มีความความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนทำงานอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลัทพร ใหม่ตัน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้รู้สึกผูกพันองค์กรแตกต่างกันและสอดคล้องกับแนวคิดของปรเม สตะเวทิน. (2554: 105-109) กล่าวว่า การศึกษา หรือความรู้ในระดับที่ต่างกัน ในยุคต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รสนิยม ค่านิยม และความต้องการที่ต่างกัน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากคนทำงานในทุกระดับการศึกษาจะทำงานด้วยความทุ่มเทให้องค์กรมีความเติบโตเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองส่งผลให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญกิตติ์ จันทรศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัดพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่

แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานทุกตำแหน่งงานมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันจนไม่เกิดความแตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของปริกมัน จินตนา นนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่เพิ่มความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่าตำแหน่งงานตามสายงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของบริษัทมีความเหมาะสมและอยู่ในมาตรฐานของบริษัทชั้นนำในประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันพบว่าระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากระยะเวลาไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดกับการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมักเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายเช่น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Managementพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานที่ทำงานพบว่าสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานในส่วนกลาง หรือต่างจังหวัดจะทำงานภายใต้การบริหารและนโยบายเดียวกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า พนักงานมองว่าบริษัทมีปัจจัยคำจูนโดยรวมที่เหมาะสมในระดับปานกลางส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของบริษัทยอมรับวัฒนธรรม และค่านิยมของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิ บุญเผ่า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลในธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

2.2 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูนเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร และตนเองโดยมีสิ่งกระตุ้นคือนโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิ บุญเผ่า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลในธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ส่วนปัจจัยคำจูนด้านสภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สภาพของการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน ความเหมาะสมของอุณหภูมิ แสงสว่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม

2.3 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความพอใจและเกิดความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่งนี้ต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญูเฒ่า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลในธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรม มีความเท่าเทียม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 ด้านเพศองค์กรควรมีความเสมอภาคตามหลักสิทธิมนุษยชนไม่นำเรื่องเพศมาเป็นตัวกีดกันโอกาสในการทำงาน หรือโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีเรื่องความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการรับพนักงานเข้าทำงานไม่ควรปิดกั้นโอกาสโดยระบุว่าตำแหน่งงานนี้รับเฉพาะเพศชายเท่านั้นควรเปิดโอกาสในการเข้าสัมภาษณ์อย่างเท่าเทียมรวมถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรมองที่ความสามารถของคนๆนั้น หากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเท่าเทียมทางเพศเปิดโอกาสให้เพศหญิงมีโอกาในการทำงาน การเติบโตในสายงานจะทำให้เพศหญิงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะจากการวิจัยพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

1.2 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดองค์กรควรพิจารณาในเรื่องของตำแหน่งงาน รายได้ที่เหมาะสมเทียบกับวุฒิการศึกษาของพนักงานตั้งแต่การรับเข้าทำงาน และในขณะที่ยังคงสภาพเป็นพนักงานของบริษัท เช่น หากพนักงานมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นองค์กรควรมีการพิจารณาการปรับวุฒิการศึกษาในการจ้างงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการเติบโตที่องค์กรนี้และเต็มใจนำความรู้ที่ได้ศึกษามานั้นมาทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถลดเรื่องของการที่พนักงานลาออกไปหางานใหม่หลังจากที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นกลุ่มเจนเอเรชั่นวายมีความกระตือรือร้น ชอบศึกษาสิ่งใหม่ๆ องค์กรควรให้การสนับสนุน เช่น มีการให้ทุนการศึกษาในสาขาที่องค์กรต้องการความรู้ทางด้านนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่ดีในอนาคตเพราะจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวุฒิปริญญาโท

2. ด้านปัจจัยค่าจ้าง

2.1 ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทผู้บริหารควรจะมีการกำหนดโครงสร้างนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน มีความโปร่งใสในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารควรมีการวางกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายเกิดความรู้สึกสนใจในข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้มากขึ้น เช่น มีการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลให้พนักงานทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึงผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ และกระตุ้นการอ่านโดยการ

เล่นเกมสืบทอดคำถามเพื่อรับของรางวัล เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ด้านการบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีความเสมอภาค และความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ในการทำงานร่วมกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสในการทำงานให้พนักงานได้ลงมือทำด้วยตนเอง ให้อำนาจในการตัดสินใจตามสมควร และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้พนักงานกลุ่มนี้ยอมรับและยกย่องในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น มีการให้รางวัล และกล่าวชมเชยเมื่อมีผลงานที่ดี เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาขององค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้โดยเฉพาะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับกลุ่มเจเนอเรชั่นวายปัจจุบันผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามักมีปัญหาช่องว่างระหว่างวัยทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว จึงควรปรับตัวเข้าหากัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันองค์กรควรมีการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำในการทำงานกับคนหลากหลายช่วงอายุ ผู้บังคับบัญชาควร ทำตัวได้หลายบทบาท เป็นหัวหน้า เป็นพ่อแม่ เป็นเพื่อน เป็นผู้คอยชี้นำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาและลูกน้องมีความสัมพันธ์ที่ดี จะสามารถดึงพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้อยู่กับองค์กรได้อีกด้วย เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ด้านสภาพของการทำงานองค์กรควรตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกลุ่มเจเนอเรชั่นวายชื่นชอบเทคโนโลยี และให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อม องค์กรควรมีการดูแลจัดการสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เช่น การทำงานในอาคารที่มีระบบการจัดการที่ประหยัดพลังงานช่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีระบบอินเทอร์เน็ตแบบไร้สายที่ครอบคลุม มีพื้นที่ในการพักผ่อน สภาพการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ด้านเงินเดือนผู้บริหารต้องวางแผนถึงการดูแลพนักงานในเรื่องของรายได้ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเกิดความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ และทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจเรื่องอัตราค่าแรงค่าจ้างเทียบกับองค์กรชั้นนำด้วยกัน ในตำแหน่งงานที่ใกล้เคียงกันเพื่อมีการทบทวนอัตราเงินเดือนเทียบกับคู่แข่งอยู่เสมอรวมทั้งเรื่องการเลื่อนขั้นการปรับเงินเดือนควรมีโครงสร้างเกณฑ์ในการปรับที่อ้างอิงตามการประเมินผลการ

ทำงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งกลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมองว่าหากทำผลงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรควรจะได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกลุ่มเจเนอเรชันวายชื่นชอบการมีสังคม การติดต่อสื่อสาร องค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้พนักงานได้มีความสัมพันธ์ร่วมกันนอกเหนือจากเรื่องงาน เช่น จัดประกวดโครงการต่างๆ การจัดงานกีฬาสี การทำกิจกรรมCSR เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันสร้างความสัมพันธ์นอกเหนือจากเรื่องงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกันเพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.7 ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงานในองค์กรมีความหลากหลาย องค์กรควรมีการปรับวัฒนธรรมองค์กร หรือกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการในเรื่องที่องค์กรสามารถปรับได้เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนี้ตรงกับความต้องการของตนเอง กลุ่มเจเนอเรชันวายต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ชอบความยืดหยุ่น ความอิสระ องค์กรอาจมีการปรับให้พนักงานสามารถเลือกเวลาเริ่มงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตของตน เลือกสวัสดิการตามความเหมาะสมกับความต้องการของตนเอง เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.8 ด้านสถานภาพองค์กรควรมีการใส่ใจเรื่องของชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสิ่งที่กลุ่มเจเนอเรชันวายคาดหวัง และอยากได้จากการทำงานในองค์กร คือ อยากได้รับการจดจำ การยอมรับ อยากทำงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม มีจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และต้องการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การที่องค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม ย่อมทำให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นได้รับการยอมรับเช่นกัน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์องค์กรทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งทางเลือกของบุคคลภายนอกเพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.9 ด้านความมั่นคงในงานผู้บริหารควรแสดงให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพหากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ องค์กรควรจัดให้มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการพูดคุยวางแผนร่วมกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายเพื่อให้พนักงานทราบว่าเส้นทางอาชีพใดที่องค์กรอย่างไรแสดงให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีโอกาสมีความก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรนี้ทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารควรสร้างองค์กรของตนให้เป็น Employer Brand เพื่อดึงดูดคนเก่ง คนดีให้อยากเข้ามาร่วมงาน มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละตำแหน่งงาน ความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน และเติมเต็มสิ่งที่พนักงานขาด รวมทั้งรักษาคนเก่งที่มีแนว Talent ให้อยู่กับองค์กร มีการวางแผน Succession Plan มีการสื่อสารกับพนักงานถึงโอกาสความเติบโตและก้าวหน้า รวมถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ ผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จากเดิมที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดและประกาศใช้ ควรมีการสอบถามพูดคุยถึงสิ่งที่พนักงานต้องการและนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กรจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรควรมีระดับการบังคับบัญชาที่เหมาะสมปรับใช้แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง โดยการมอบอำนาจแก่พนักงานทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองได้ทำ เกิดภาวะผู้นำในตนเอง ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยหากพนักงานทำในสิ่งที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานและมีการพิจารณาเงินเดือนและการปรับตำแหน่งที่เหมาะสมตามผลงานควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งกับหัวหน้าและลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานด้วยกัน นอกจากนี้องค์กรควรใส่ใจในเรื่องของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญเป็นสิ่งที่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญและมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งในปัจจุบัน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีพนักงานหลากหลายกลุ่มเจเนอเรชั่นนอกจากกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีแนวโน้มจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมากขึ้นเรื่อย กลุ่มเจเนอเรชั่นอื่นๆ ก็ยังคงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัทไม่ต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไป ควรมีการศึกษาพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อทำการเปรียบเทียบ โดยเป็นการศึกษาถึงความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มอื่นๆ ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เพื่อนำมาปรับใช้และกำหนดนโยบายของบริษัทต่อไป

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร สิ่งที่พนักงานคาดหวังจากองค์กร เช่น สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละช่วงเจเนอเรชั่นเทรนการใช้ชีวิตของ

คนในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความยืดหยุ่นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะนำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รวมถึงค่าใช้จ่ายในการการพัฒนานุคลากร

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูล นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการทำงานกับพนักงานในส่วนงานต่างๆ เพื่อจะได้รับทราบถึงสิ่งที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ควรมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่พนักงานมองว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด





บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย Spss for Windows*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2544). *การใช้ Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2548). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศรี ศรีเสถียร. (2543) .*ความผูกพันต่ออุตสาหกรรมองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา: บริษัทในเครือเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550) . *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556, เมษายน-มิถุนายน). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเอเรชั่นต่างๆ*. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 36: 138.
- ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี. (2557) . *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษา: พนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)*. มหาวิทยาลัยเนชั่น. ถ่ายเอกสาร.

- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533) . *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรกรณีศึกษา: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- นลัทพร ไหมตัน. (2554). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556) . *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.*
- ประมะ สตะเวทิน. (2541). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.*
- ปรีกมณ จินตนาณนท์. (2557) . *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554) . *ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.*
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมาย การวัด. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.*
- ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ. (2550) . *ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา: พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- รัชฎา อธิสนธิสกุล; และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง. (2548) .*การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*

- วรรณ บุญเผ่า. (2554). *ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง*. กรณีศึกษา: กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2549). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริรัตน์ ปรีชากุล. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา: พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สฤญวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- อารีย์ อิมอกใจ. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์โซดาและน้ำดื่มจำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุบลวรรณ เงินนาโชค. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็มแอนดอี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อเด็คโก้ประเทศไทย. (2553). *คนทำงาน3 เจเนอเรชั่น*. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.adecco.co.th/jobs/adecco-knowledge-center-detail.aspx?id=366&c=4>
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49:252-276.
- Angle, H.; & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26: 1-14.

- Bolon, D. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*. 42: 221-241
- Brooke, P., Jr., Russell, D.W.; & Price, J.L. (1988) . Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*. 73: 139-145.
- Buchanan, B. (1974) . Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-46.
- Coffman, C., M. Gonzalez; & J.K. Clifton. (2002) . Following this Path: How the Worlds Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential. New York: An AOL Time Warner Company. Inc.
- Farkas, A.J.; & Tetrick, L E. (1989) . A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology*. 74:855-868.
- Flynn, D.M.; & Solomon, E. (1985) . Organizational commitment: A multivariate test within the banking industry. *Psychological Reports*. 57: 119-130.
- Gellatly, I.R. (1995) . Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*. 16: 469-485.
- Konovsky, M.A.; & Cropanzano, R. (1991) . The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 76:698-707.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generation In Kecskemeti, P. (ed.) . *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mathieu, J.E.; & Zajac, D.M. (1990) . A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108:171-194
- Meyer, J.P., Allen, N.J.; & Smith, C.A. (1993) . Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551.

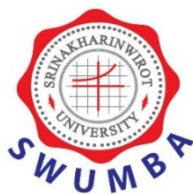
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D.; & Jackson, D. N. (1989) .
Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment
that counts. *Journal of Applied Psychology*. 74: 152-156.
- Moorman, R.H., B.P. Niehoff; & D.W. Organ. (1993) . Treating employees fairly and
organizational citizenship behavior: Sorting the effects of jobs satisfaction,
organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities
and Rights Journal*. 6: 209-225
- Mowday, R.T., Porter, L.W.; & Steers, R.M. (1982) . Employee-Organization Linkages: *The
Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic
Press.
- Organ, D.W.; & Ryan, K. (1995) . A meta-analytic review of attitudinal and dispositional
predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*. 48: 775-
802.
- Schappe, S. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment and
fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *Journal of
Psychology*. 132 (3): 227-290.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanisms producing commitment to
the organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.
- Steers, R.M. (1977) . Antecedents and outcomes of organizational effectiveness.
Administrative Science Quarterly.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983) . Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill.
----- (1979) . *Motivation and work behavior*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Strellioff, W.K. (2010). *Engaged Employees*. Retrieved June 25, 2010, from
<http://bcauditor.com/PUBS/2202-03/Report1/sec2.htm>.
- Whitener, E.M.; & Walz, P. M. (1993). Exchange theory determinants of affective and
continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*. 42: 256-281.
- Wikipedia. (2015). *List of generations*. Retrieved June 29, 2015, from
https://en.wikipedia.org/wiki/Generation#List_of_generation.
- Yamane Taro. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International
Edition.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถาม

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย”

กรณีศึกษา: พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเพื่อการศึกษาของนิสิตปริญญาโทการจัดการคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยค่าจ้างของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกับความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นจริงของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิดข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อศึกษาเท่านั้นและถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่อย่างใดท่านสามารถไม่ตอบแบบสอบถาม และไม่ตอบข้อที่ไม่ประสงค์ตอบได้ หากท่านมีความประสงค์ดังกล่าว กรุณาค้นแบบสอบถามให้แก่ผู้ทำวิจัยผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

หมายเหตุ: ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 ปัจจุบัน (พ.ศ.2558) มีอายุระหว่าง 21-35 ปี

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] 21-25 ปี [] 26-30 ปี
[] 31-35 ปี

3. สถานภาพสมรส

[] โสด [] สมรส/ อยู่ด้วยกัน
[] หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

[] ปริญญาตรี [] ปริญญาโทขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

[] พนักงาน [] เจ้าหน้าที่ / ผู้จัดการแผนก
[] ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการฝ่าย [] ผู้จัดการทั่วไป / ผู้จัดการสำนัก

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

[] 15,000-25,000 บาท [] 25,001-35,000 บาท
[] 35,001-45,000 บาท [] 45,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

[] น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี [] 4-7 ปี
[] 8-11 ปี [] 12 ปีขึ้นไป

8. สถานที่ทำงาน

[] ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)
[] ต่างจังหวัด (จังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่ส่วนกลาง)

ส่วนที่ 2
ปัจจัยคำจูน (ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
 ช่องเดียว

ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. นโยบายและการบริหารของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)					
1.1 บริษัทมีการกำหนดแผนงาน และนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน					
1.2 บริษัทของท่านมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมกับนโยบายการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.3 บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลด้านนโยบายและการบริหารต่อพนักงานอย่างทั่วถึง					
2. การบังคับบัญชา					
2.1 ท่านรู้สึกพอใจกับระบบการบังคับบัญชา ในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2.2 เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำวิธีการแก้ไขที่ดีกับท่านได้					
2.3 ผู้บังคับบัญชามักสั่งงานหรือมอบหมายงานที่มีความแน่นอน และการทำงานที่ชัดเจนให้แก่ท่าน					

ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1 ผู้บังคับบัญชารับฟัง และเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลของตนเองเสมอ					
3.2 ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
3.3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเสมอภาคในการปกครอง					
4. สภาพของการทำงาน					
4.1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม					
4.2 ภายในที่ทำงานของท่านมีการจัดบริเวณห้องทำงาน และโต๊ะทำงานเป็นสัดส่วน					
4.3 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
5. เงินเดือน					
5.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ					
5.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนมีความเหมาะสม					
5.3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					

ปัจจัยคำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
6.1 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องการ เสมอ					
6.2 ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีม ได้รับการยอมรับ และ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
6.3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว					
7. ชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน (Work-Life Balance)					
7.2 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นอิสระในการทำงาน เช่น ทางความคิด การพูด การกระทำ และอิสระในการเลือก วิธีการใช้ชีวิต					
7.3 ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น วันลา เวลาพักกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ					
8. สถานภาพทางอาชีพ					
8.1 อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม					
8.2 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
8.3 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพปัจจุบันของท่าน					

ปัจจัยคำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. ความมั่นคงในงาน					
9.1 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
9.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านอยู่ในขณะนี้					
9.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสสูงที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3

ความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย สายงานสนับสนุนที่มีต่อ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านมักบอกบุคคลภายนอกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี มากองค์กรหนึ่ง					
1.2 ท่านมักได้เถียงและชี้แจงความเป็นจริง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง องค์กรในทางเสียหาย					
1.3 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อ ความสำเร็จขององค์กร					
2.2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะได้ผลตอบแทนน้อย หรือไม่ได้รับผลตอบแทน					
2.3 แม้การทำงานหนักจะทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านยังทำงาน ด้วยความเต็มใจ					

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้					
3.1 เมื่อท่านทำงานกับองค์กรนี้นานขึ้น ก็ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้มากยิ่งขึ้น					
3.2 ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่					
3.3 ท่านยินดีเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ (โอนย้าย) เพื่อความเหมาะสมขององค์กร					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๕๔๑

วันที่ ๘ ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์จิตอุษา ชันทอง

เนื่องด้วย นางสาวมนิษา โล่เจริญกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวมนิษา โล่เจริญกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล อินทร์จันทร์)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 080-287-7778



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 1๕๖๖

วันที่ ๘ ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ไพฑูริย์ อาษารุ่งโรจน์

เนื่องด้วย นางสาวมนิชา โล่ห์เจริญกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวมนิชา โล่ห์เจริญกุล และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล อินทร์จันทร์)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 080-287-7778

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ – ชื่อสกุล

สถานที่ทำงาน

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์จิตติคุณา ชันทอง | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวมณีนุชา โล่ห์เจริญกาล
วันเดือนปีเกิด	16 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหัวเฉียว จ.กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	35/11 ซ.สุวรรณสวัสดิ์ ถ.ศรีบำเพ็ญ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานกรรมการผู้จัดการบริหาร ทีมงานคัดเลือกผู้บริหาร บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เลขที่1 อาคารซีพี ทาวเวอร์ 2 ชั้น18 ถ.รัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2551	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ.2559	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ