

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2560

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2560

สื่อนานา อภ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.วรินทร์ ศิริสุทธิกุล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่เซ็นสัญญาประจำมากกว่า 1 ปี ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จาก 11 ฝ่ายงาน ได้แก่ AP Academy/ Business Group/ Business Technology Integration/ Corporate Image Management/ Customer Care/ Finance and Accounting/ Head Office (Management)/ Human Resources/ Product Design and Development/ Strategic Property Investment และ Supply Chain Management จำนวนพนักงาน รวมทั้งสิ้น 296 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 28 - 35 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงาน เป็น Team member/ Specialist มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ 1 – 4ปี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับเห็นด้วย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร รองลงมาคือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร และ ด้านความภาคภูมิใจ ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านโอกาสที่ได้รับ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวมความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

FACTORS RELATING TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES OF AP (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakarinwirot University
August 2017

Sineenat Ampha. (2017). *Factors Relating to Organizational Commitment Of Employees of AP (Thailand) Public Company Limited*. Master's project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Dr.Varintra Sirisuthikul.

This research was conducted to study the factors related to the organizational commitment of employees of AP (Thailand) Public Company Limited. The subjects in this research are employees working in AP, who have signed an employment contract of more than one year. The researcher knows the population from eleven departments including the following: AP Academy ; Business Group ; Business Technology Integration ; Corporate Image Management ; Customer Care ; Finance and Accounting ; Head Office (Management) ; Human Resources ; Product Design and Development ; Strategic Property Investment and Supply Chain Management with a total of two hundred and ninety six samples. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and Standard Deviation, while the test statistics including an Independent t-test, One-way analysis of variance, Pair Comparison Analysis by using Least Significant Difference (LSD) and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient is employed for relationship analysis.

The research results can be revealed as follows:

Most of employees who responded to the questionnaire are female, aged range between twenty eight and thirty five years of age, single, highest education level was higher than a Bachelor's degree, at a team member and a specialist level, with an average monthly income of 35,001 to 45,000 baht and working period of one to four years.

Factors relating to the organizational commitment of employees of AP overall were at a level of leadership, the culture or purpose of the organization, compensation, quality of life, opportunity and relationships at an agreed level.

Organizational relationships of AP employees of AP (Thailand) Public Co., Ltd. were mostly at a high level due to their participation in the organization. Secondly, the uniqueness and finally, organization and loyalty.

Employees with different demographic information such as age, gender, education, experience, position, salary, and department all have different organizational relationships at a statistically significant level of 0.01

The organization culture of leadership commitment, the culture or purpose of the organization, compensation, quality of life, opportunity and relationships have an organizational relationship with a statistically significant level of 0.01. The organizational culture mentioned have same directional relationship at a medium level. Compensation has an opposite directional relationship and at a low level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี จากความกรุณา ความช่วยเหลือ และความปรารถนาดีที่ให้คำปรึกษาและเปิดโอกาสให้ได้ทำหัวข้อวิจัยที่มีประโยชน์ต่อองค์กรจากอ.ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานวิจัย การเรียน รวมถึงกำลังใจในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรศ.ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์ และ อ.ดร.อัจฉริยา ศักดิ์รินทร์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ รวมถึงการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วงงานวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ในโครงการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและประสานงานต่างๆ ที่ทำให้งานวิจัยออกมาเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามและช่วยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณพระคุณ บิดา มารดา และพี่ๆ น้องๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือ รวมถึงการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดจนเป็นกำลังใจและคอยสั่งสอนในเรื่องการดำเนินชีวิต ขอขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านในอดีตที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐาน และขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคน รวมถึงพี่ๆ น้องๆ ที่ทำงานและผู้ปรารถนาดี ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง

สินีนารถ อำภา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายงานวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	9
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	12
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	14
ลักษณะประชากรศาสตร์	25
ประวัติบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	35
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	88
สังเขปการศึกษาวิจัย	88
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก	109
ภาคผนวก ข	117
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ความผูกพันตามแนวคิดของนักวิชาการ	12
2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันตามแนวคิดของนักวิชาการ	24
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งสัดส่วนตามฝ่ายงาน	36
4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)	54
5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับ ตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่	57
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) รวบรวมรายด้าน	59
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านภาวะผู้นำ	60
8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายของ องค์กร.....	61
9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงาน	62
10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	63
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิต	64
12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่ได้รับ	65
13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์	66
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)	67
15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ	70
16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ...	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test	72
18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	73
19 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านสถานภาพ	75
20 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา	76
21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Levene's test	77
22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่งโดยวิธี ทดสอบแบบ F-test	77
23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test	78
24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดย วิธีทดสอบแบบ F-test	79
25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test	80
26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดย วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม	81
28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	87



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)	18
3 The ISR Model of Employee Engagement	21



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายรวมกันที่จะให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่จะได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ในแต่ละองค์กรจะต้องมีการสรรหา คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ต้องการ นอกจากนี้แล้วยังต้องมีการฝึกฝนอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่างๆ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นผู้กำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความพึงพอใจในงานก็อยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี (เบญจวรรณ พิชรพงศ์พรรณ. 2555:)

ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กร โดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน และความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมาก โดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆ ตามเวลาที่ผ่านไป ซึ่งได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร โปรเตอร์ และสเติร์ (สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Porter; & Steer. n.d.) ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร ที่จะเอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ พนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรที่ยั่งยืน (นิดาขวัญ รมเมือง. ม.ป.ป.) มีการค้นพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทัศนคติในเรื่องของความพึงพอใจในงานแล้วจะพบว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เฉพาะแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรและมีเสถียรภาพมากกว่า เพราะแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานจะส่งผลกระทบถึงความพอใจในงานได้ แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร (ภัทรา แสงอรุณ. 2543: 2; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 533) ในขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เนื่องจากเห็นว่าการงานคือหนทางที่จะ

สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความพยายามอย่างมากในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมุ่งปฏิบัติในทางมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

อีกทั้งจากการศึกษา (ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. 2530: 93) พบว่า การให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการทำงาน (กุลวดี เทศประทีป. 2544: 73) กล่าวว่า สาเหตุหลักๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ไม่ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน (สมยศ นาวิการ. 2525: 25) กล่าวว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนที่มีอยู่ มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์กร แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร พวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น (พิชญากุล ศิริปัญญา. 2545: 1-2) สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดจำนวนการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป
2. ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปปรับใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ทั้งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ และ โครงการ จำนวนทั้งสิ้น 962 คน (ข้อมูลจากฝ่าย HR Services Provider เมษายน . 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่เซ็นสัญญาประจำมากกว่า 1 ปีซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร จาก 11 ฝ่ายงาน ได้แก่ AP Academy/ Business Group/ Business Technology Integration/ Corporate Image Management/ Customer Care/ Finance and Accounting/ Head Office (Management)/ Human Resources/ Product Design and Development/ Strategic Property Investment และ Supply

Chain Management จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 962 คน จึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Taro Yamane) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 194) ได้ดังนี้

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

กำหนดให้ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{962}{1 + 962 (0.05)^2} \\ &= 282 \text{ คน} \end{aligned}$$

จะได้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 282 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดและเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5 % ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 14 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 – 27 ปี

1.1.2.2 28 – 35 ปี

1.1.2.3 36 – 43 ปี

1.1.2.4 44 – 51 ปี

1.1.2.5 ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.5.1 Team Member/ Specialist

1.1.5.2 Team Leader/ Expert

1.1.5.3 Head of Department

1.1.5.4 Executive

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.6.2 15,001 – 25,000 บาท

1.1.6.3 25,001 – 35,000 บาท

1.1.6.4 35,001 – 45,000 บาท

1.1.6.5 45,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.1.7.1 1 - 4 ปี

1.1.7.2 5 – 8ปี

1.1.7.3 9 –12ปี

1.1.7.4 13 – 16ปี

1.1.7.5 17 – 20ปี

1.1.7.6 มากกว่า 21 ปี

1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

1.2.1 ภาวะผู้นำ (Leader Ship)

1.2.2 วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)

1.2.3 ลักษณะงาน(Work Activity)

1.2.4 ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)

1.2.5 คุณภาพชีวิต (Quality of life)

1.2.6 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

1.2.7 ความสัมพันธ์ (Relationship)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

- 2.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification)
- 2.2 การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement)
- 2.3 ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรทั้ง 11 แผนก ที่เซ็นสัญญาทำงานประจำมากกว่า 1 ปีของบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

2. **บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)** หมายถึง บริษัทที่ดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โครงการที่พัฒนาประกอบด้วย ทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียมซึ่งมีทำเลที่ตั้งในเขตชุมชน เมืองหรือใกล้ศูนย์กลางทางธุรกิจ สามารถเดินทางได้สะดวกและเน้นแบบบ้านที่ตรงกับความต้องการผู้บริโภคในแต่ละกลุ่ม แต่ละทำเล

3. **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน** หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 **ภาวะผู้นำ (Leader Ship)** หมายถึง ความเชื่อมั่นและนับถือที่พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีให้กับหัวหน้างาน รวมไปถึงตัวผู้บริหาร ได้แก่ การแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น

3.2 **วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)** หมายถึง การที่พนักงาน เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้เข้าไปมีส่วนร่วม ปฏิบัติตัว และลงมือทำเพื่อผลลัพธ์ที่ตามองค์กรต้องการ เช่นพนักงานทราบถึงจุดมุ่งหมายนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน เป็นต้น

3.3 **ลักษณะงาน (Work Activity)** หมายถึง ขอบเขตของงานที่ตัวพนักงานของบริษัทรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติ หรือทราบถึงความสำคัญต่องานที่ทำ

3.4 **ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)** หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่พนักงานรับจากบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

3.5 **คุณภาพชีวิต (Quality of life)** หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่บริษัทมีให้แก่พนักงาน

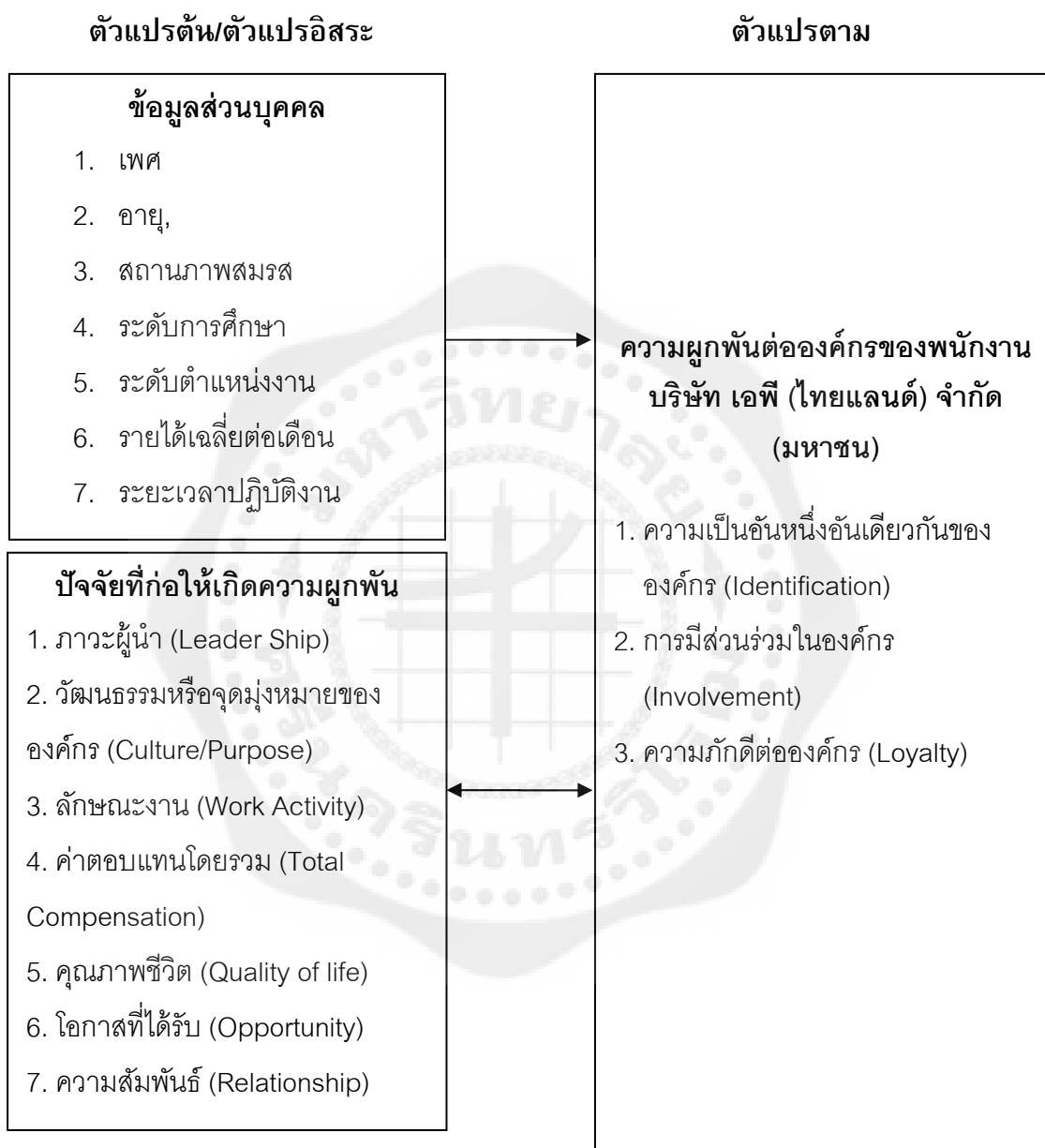
3.6 **โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)** หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

3.7 **ความสัมพันธ์ (Relationship)** หมายถึง ทีมงาน ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

4. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรื่องเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และความภักดีของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรอบความคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีการตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ลักษณะประชากรศาสตร์
2. ประวัติบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (สรพสิฐรัฐ ตั้งใจ. 2555: 15; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ฮอล และคณะ (Hall. 1970: 176) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน

มาร์ช และมานารี (Marsh; & Manari. 1977: 57 - 75) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความต้องการของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สเติร์ส (Steers. 1977: 46) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดันแฮม และคนอื่นๆ (Dunham; & others. 1994: 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ภทริกา ศิริเพชร (2541: 7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546: 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จะเห็นว่า ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้จากทัศนะของนักวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กรของตน โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่อง และพัฒนางานของตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดงานที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ให้กับองค์กร ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ความผูกพันตามแนวคิดของนักวิชาการ

ความผูกพัน	Allen and Meyer. 1990	Hall. 1970	Buchanan. 1974	Steers. 1977	March and Mannari. 1977	Steer and Poster. 1983	รวม
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรื่องเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร (Identification)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มกำลัง (Involvement)	✓	-	✓	✓	✓	✓	5
ความจงรักภักดี (Loyalty)	✓	-	✓	✓	✓	✓	5

หมายเหตุ เครื่องหมาย (✓) หมายถึง มีข้อมูลที่สอดคล้อง, (-) หมายถึง ไม่มีข้อมูลที่สอดคล้อง

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงความผูกพันได้จากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Allen and Meyer. 1990 เป็นฐานความคิด และนำแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นเปรียบเทียบ ซึ่งจะเห็นได้ว่า จากผลการสังเคราะห์ มีนักวิชาการ 5 ท่าน คือ Allen and Meyer. (1990), Buchanan. (1974), Steers. (1977), March and Mannari. (1977) และ Steer and Poster. (1983) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพัน 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เรื่องเป้าหมาย, ค่านิยมองค์กร (Identification) 2.ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง (Involvement) และ 3.ความจงรักภักดี (Loyalty) ผู้วิจัยจึงยึดความผูกพันดังกล่าวเพื่อเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ เพราะจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

องค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533: 16; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดย บุชานัน (Buchanan) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่าการดำเนินงานที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความอยู่รอดรวมไปจนถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สตีเยร์ส (Steers. 1977:48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กรตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์ เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977: 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร

(Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

อัลเลน และเมเยอร์ (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 22; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และ ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนั้นแล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ต้อใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงพึ่งพาได้ขององค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

ดันแฮม, กรูบ และคาสทานาดา (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542: 22; อ้างอิงจาก Dunham, Grube; & Castaneda. 1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขา มีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงพึ่งพาได้ขององค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

เอ็ดเวิร์ด แอล. กูบแมน (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 23; อ้างอิงจาก Edward L. Gubman. 1998: 188) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/ Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

ชันทิตย์ ทามส์ (สมชีน นาคพล้ง; และวิรดี โกมุทิงษ์. 2547: 9; อ้างอิงจาก Sunday Times. 2004) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ

3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เจริญก้าวหน้าและงานที่ท้าทายความสามารถ

4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่

5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคม และประเทศชาติ

7. องค์กรคือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน

8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

เมลครุม (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 24; อ้างอิงจาก Melcrum. 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและค้นพบว่า ตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ

2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง

3. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. วัฒนธรรมองค์กร

6. การสื่อสารในองค์กร

7. อิทธิพลของงาน

8. ความเข้าใจธุรกิจ
9. โอกาสในความก้าวหน้า
10. ค่านิยมองค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Involvement) และการมอบอำนาจ (Empowerment) ให้กับพนักงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในประเทศไทยก็ มีงานศึกษา วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานดังตัวอย่างเช่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (อาจารย์ นาคศุภรังสี. 2540: 17; อ้างอิงจาก อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากแนวความคิดของนักวิชาการที่ให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไปแล้วนั้น จากการศึกษาพบว่าแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอยากที่จะนำเสนอแนวคิดของสถาบันองค์กรที่ปรึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization
2. แนวคิดของ ISR
3. แนวคิดของ Hewitt Associates
4. แนวคิดของ Alpha Measure

The Gallup Organization

The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ได้ทำการค้นคว้าข้อมูล และค้นพบวามมนุษย์ เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อมาก็ได้เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจหลักที่สำคัญของโมเดลนี้ได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกๆ องค์กรจะเป็นตัวสร้างการเจริญเติบโตของยอดขายและทำกำไรให้กับองค์กรซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การรู้จักจิตใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็จะสามารถช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้กับองค์กรได้รวมถึงการเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต สามารถสร้างยอดขายและสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนนำไปซึ่งการเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น และจากการสำรวจนี้ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ ที่สามารถใช้เป็นตัววัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) แสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

ที่มา: สกว. สำราญคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์. หน้า 12.

จากภาพประกอบ 2 แสดงถึงลำดับขั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละขั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and Equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have Opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last Seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at Work who encourage development)
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to Count)
8. จุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I Have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับขั้นความผูกพันทั้ง 4 ขั้น ได้ดังนี้

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
- การได้รับการยอมรับ

- การดูแลเอาใจใส่

- การพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

- การยอมรับในความคิดเห็น

- ภารกิจ/ วัตถุประสงค์

- เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ

- เพื่อนที่ดีที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้า

- การเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็ จะยังมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรต้องวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งสำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

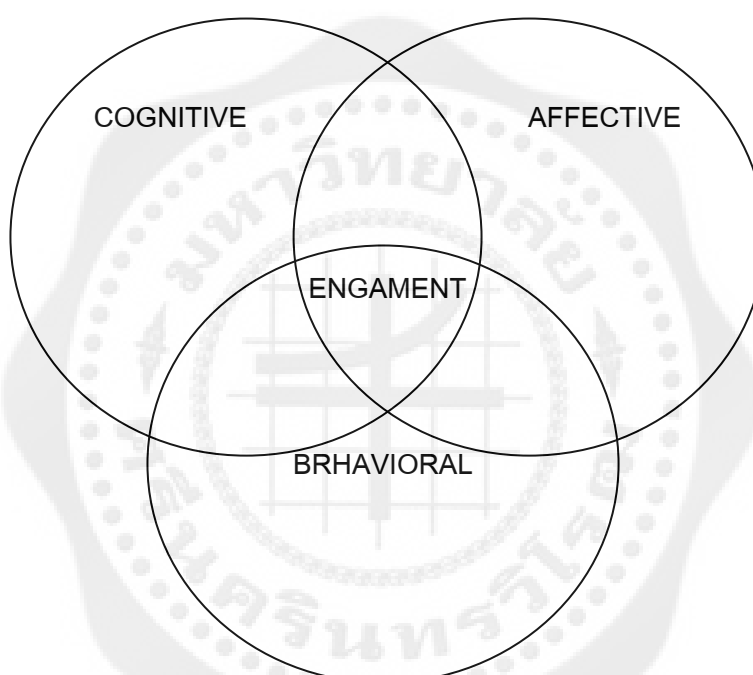
แนวคิดของ ISR

ISR (2008) เป็นสถาบันวิจัยและเป็นทีปึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งในปี 1974 ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจ พนักงานจำนวน 160,000

ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต้ององค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร

โดยมี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร



ภาพประกอบ 3 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา: ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้นอินดัสตรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). หน้า 17.

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์กรจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์กรการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม, จริยธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์กร (Image) คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณะชนภายนอก ที่มององค์กร

แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2005 อ้างใน สกว สํารายคณ. 2547: 16) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยได้กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงาน ได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่(Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กรซึ่งปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้นได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กรจากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความ

ผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

แนวคิดของ Alpha Measure

Alpha Measure (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 19) เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบ web based ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรโดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท Alpha Measure ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กรโดยพนักงานที่พูดถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยทาง Alpha Measure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งถูกมองว่าสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรผู้นำจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่า แนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือนักวิชาการแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่จากการให้ความหมายของนักวิชาการ หรือองค์กรสถาบันต่าง ๆ นั้น จะพบว่าลักษณะสำคัญที่เหมือนกันบางประการของแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันตามแนวคิดของนักวิชาการ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความผูกพัน	Hewitt 2005	ISR 2004	Gallup	Alpha Measure	Porter & Steers 1973	Allen & Meyer 1990	Dunham , Grube & Castaneda 1994	Edward L.Gubman 1998	Sunday Times 2004	รวม
ภาวะผู้นำ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	7
วัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กร	✓		✓		✓				✓	4
ลักษณะงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓		6
ค่าตอบแทนโดยรวม	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
คุณภาพชีวิต	✓		✓		✓			✓	✓	5
โอกาสที่ได้รับ (ความก้าวหน้า)	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	7
ความสัมพันธ์/เพื่อน ร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ภาพลักษณ์องค์กร		✓			✓					2
อุปกรณ์			✓					✓		2
การยอมรับ			✓	✓						2
ความเอาใจใส่			✓							1
พัฒนา/เรียนรู้			✓							1
เวลา/ประสบการณ์						✓				1
ปรับค่านิยม								✓		1
ผู้บริหาร									✓	1
การตอบแทนสู่สังคม									✓	1

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Hewitt และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญเพื่อค้นหาและคัดกรองตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าว พบว่านักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพัน ส่วนมากให้ความหมายเกี่ยวกับ 1.ความ

สัมพันธ์/เพื่อนร่วมงาน มากที่สุด รองลงมา 2.ภาวะผู้นำ 3.ค่าตอบแทนโดยรวม 4.โอกาสที่ได้รับ (ความก้าวหน้า) 5.ลักษณะงาน 6.คุณภาพชีวิต และ 7.วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าว

ลักษณะประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดของครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์นิยมใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งทางการตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะด้าน

จิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรที่แตกต่างกันของส่วนการตลาด นักการตลาดได้ค้นคว้าความต้องการของส่วนการตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ เช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการบริโภคการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้น และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, Education, Occupation and Status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัจจัยสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวคือ รายได้เป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจจะถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ธรรมเนียม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่างๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาปฏิบัติการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างไรร

2. ประวัติบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2534 โดยคุณ อนุพงษ์ อัครโกศลและคุณพิเชษฐ วิศวศุภกร ในฐานะผู้ถือหุ้นใหญ่ ต่อมาใน

ปี พ.ศ. 2543 ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยผ่านการควบรวมกิจการกับบริษัท ฟิ้นสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด(มหาชน) ซึ่งทำธุรกิจผลิตแผ่นฟิ้นสำเร็จรูปและจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2537 โดยก่อนหน้าที่จะมีการควบรวมกิจการ บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ในบริษัท ฟิ้นสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด (มหาชน)

ภายหลังการควบรวมกิจการกับบริษัท ฟิ้นสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด(มหาชน) เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และได้จัดตั้งบริษัทใหม่ชื่อ บริษัท พีซีเอ็ม คอนสตรัคชั่น แมททีเรียล จำกัด ดำเนินธุรกิจแผ่นฟิ้นสำเร็จรูป ซึ่งบริษัทถือหุ้น 100%

ต้นปี 2547 บริษัทได้ขายหุ้นทั้งหมดในบริษัท พีซีเอ็ม คอนสตรัคชั่น แมททีเรียล จำกัด ให้กับบริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทำธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อแลกกับการเพิ่มสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จาก 19.8% ที่บริษัทถืออยู่เดิม มาเป็น 64.73% ในปี 2548 บริษัทได้ดำเนินการปรับโครงสร้างการประกอบธุรกิจ และโครงสร้างการถือหุ้นในบริษัทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ลักษณะการประกอบธุรกิจชัดเจน โดยการลดสัดส่วนการถือหุ้นใน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จากเดิมที่ถือหุ้นอยู่ในอัตรา 64.73% เป็น 43.82% 24.02% และ 19.96% ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2553 ตามลำดับ ทำให้โครงสร้างธุรกิจของบริษัทมีเพียงธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เท่านั้น

เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 บริษัทได้ดำเนินการขายหุ้นในบริษัท ควอลิตี้คอนสตรัคชั่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ให้กับบริษัท เอสซีจี ผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง จำกัด ซึ่งหลังจากการขายหุ้นดังกล่าว บริษัทจึงไม่เหลือการลงทุนในบริษัท ควอลิตี้คอนสตรัคชั่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ปัจจุบัน บริษัทมีทุนจดทะเบียน 2,859 ล้านบาท ธุรกิจหลักของบริษัทได้แก่ การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่ออยู่อาศัย บริษัทและบริษัทในเครือมีการพัฒนาโครงการทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม ภายใต้แบรนด์หลักคือ บ้านกลางกรุง บ้านกลางเมือง Biztown The City The Centro THE ADDRESS RHYTHM และ Life โดยจะเน้นพัฒนาที่อยู่อาศัยในทำเลที่ตั้งในเขตเมืองระดับราคาประมาณ 2.6-12 ล้านบาท ในปี 2553 บริษัทได้ขยายแบรนด์ใหม่ อันได้แก่ The Palazzo ซึ่งเป็นโครงการบ้านเดี่ยว ในระดับราคา 10-30 ล้านบาท The Pleno โครงการทาวน์เฮ้าส์ ในระดับราคาประมาณ 2 ล้านบาท และ Aspire โครงการคอนโดมิเนียม ในระดับราคา 1.4-2.5 ล้านบาท

และล่าสุดปี 2555 บริษัทได้นำเสนอบ้านเดี่ยวในเมืองโครงการแรก ภายใต้แบรนด์ SOUL ในระดับราคา 18-25 ล้านบาท และคอนโดมิเนียมหรูใจกลางสุขุมวิท Galerie rue de 39 ซึ่งมีจำนวนจำกัดเพียง 88 ยูนิตโดยเริ่มต้นที่ราคาชุดละ 30 ล้านบาท

เอพีได้เข้าสู่ตลาดด้วยช่องว่างทางผลิตภัณฑ์ทาวน์เฮ้าส์ของนครระดับกลาง โดยเอพีเป็นบริษัทที่มีการปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคมากที่สุด ทำให้ไม่มี identity ที่แน่ชัด ลูกค้าย่ำ แบรนด์ไม่ได้ เมื่อเดือนสิงหาคม 2555 เอพีได้ทำการ Re-Branding ครั้งใหญ่ภายใต้สโลแกน “You are our inspiration” เพื่อให้ลูกค้ารู้จักเอพีมากขึ้น ปรับปรุง Brand DNA ใหม่ทั้งหมด

ซึ่งในช่วงหลังๆ จะเห็นได้ว่าเอพีเน้นความทันสมัยมากขึ้น ทั้งการปรับเปลี่ยนดีไซน์หน้าเว็บไซต์และการเปลี่ยน Logo ให้มีความเป็นสากลมากขึ้น



และเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2556 บริษัทได้แจ้งเปลี่ยนชื่อบริษัทจากเดิม “บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)” เป็น “บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)”

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์:

ในฐานะบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่เชี่ยวชาญการออกแบบพื้นที่ใช้สอยให้ได้ประโยชน์สูงสุด เราจะมุ่งมั่นพัฒนาที่อยู่อาศัยด้วยความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจความต้องการอันหลากหลายของคนเมือง และตอบสนองทุกความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้าโดยไม่หยุดนิ่ง ผ่านสินค้าและบริการเพื่อการอยู่อาศัยแบบครบวงจร

พันธกิจ:

การเป็นองค์กรที่ไวต่อการตอบสนอง เข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า และพร้อมที่จะตอบสนองกับความต้องการนั้นๆ อย่างรวดเร็ว

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน รัฐบาลและรัฐวิสาหกิจต่างๆ พบว่ามีการศึกษาที่สอดคล้องกับปัจจัยตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจจะทำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน (STAFF) การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยว่ามีอยู่ในระดับสูงเพียงใด ทั้งยังได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มดังกล่าว รวมตลอดถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ ความผูกพันต่องาน ความคงอยู่ต่อสมาชิกภาพและความทุ่มเทที่ให้กับงาน เมื่อเปรียบเทียบกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด

แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCE) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทอท. มีระดับของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ

2. ปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นสมมติฐานว่ามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทอท. พบว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ส่วนขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนระบบการพิจารณาความดีความชอบและผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลจากการตั้งสมมติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

ภทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด และพบว่าระดับตำแหน่งต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติ

สัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า

1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และ สายการปฏิบัติงาน

นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนเรื่องความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน มีระดับความคิดเห็นต่ำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ทัศนคติของตนต่องานทักษะของกลุ่มผู้ร่วมงานต่องาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องาน การระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้ และโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่องาน

สุปันนัท ชนะสงคราม (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่องานของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 371 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์क्रमเมอร์วี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าในภาพรวมของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่องานปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ในขณะที่ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน

ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่องานของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่องานของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่องานของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โฮเทล อยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่องานแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่องาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กรบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) การศึกษาเรื่องความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่องานการผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่องาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานใน บริษัท ฮีโนโมเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 245 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุดของ ฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์ ความถดถอยพหุคูณแบบลำดับชั้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีชื่อเสียง ของ บริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับสูงยกเว้นโอกาส ความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันโดยรวมที่มีต่อบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่องโดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและความมีชื่อเสียงขององค์กร สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัด ฐานของสังคม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 38.0, 16.0, 23.0, 36.0 ตามลำดับ

อุไรวรรณ ศรีขำ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เพียร์วอร์ตีเฮาส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท เพียร์วอร์ตีเฮาส์ จำนวน 100 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพียร์วอร์ตีเฮาส์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือด้านขีดความสามารถด้านมี ด้านอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะวิธีการ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายเป้าหมายในการบริหารงานแบบแผนวิธีปฏิบัติงานตามลำดับ และพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านแรงจูงใจ การกระตุ้นการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิ่งล่อใจตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากและได้เสนอแนะ เน้นจุดแข็งที่สำคัญ คือ คนที่ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพพัฒนาสินค้า สิ่งเหล่านี้ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาคน มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้มี โอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพและเน้นเรื่องการ

ติดต่อสื่อสารภายในควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการทบทวนงานเป็นระยะเพื่อให้ กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจ

ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทสเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทสเวนเซนส์ (ไทย) จำกัดตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทสเวนเซนส์ (ไทย) จำกัดจำนวน 174 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test (One way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทสเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วิวรรณ เทียมทัด (2551) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกอินดัสเทรียลแก๊ส จำกัด กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงาน จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจำแนกกลุ่มตัวแปรด้วยเทคนิค Factor Analysis และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐานปลอดภัยและปลอดภัย ปัจจัยด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและส่วนตัว ปัจจัยด้านภาพพจน์ขององค์การและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58

กานต์วิภัสสร รื่นกลิ่น (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย ในสังกัดกรมการขนส่งทางบก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทางบก จำนวน 298 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-Way ANOVA) และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่ มีชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดสถิติประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่เซ็นสัญญาประจำมากกว่า 1 ปี จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 962 คน (ข้อมูลจากฝ่าย HR Services Provider เมษายน . 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่เซ็นสัญญาประจำมากกว่า 1 ปี จำนวน 962 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (ยูทริ ไกยวรรณ์. 2551: 105; อ้างอิงจาก Taro Yamane. 1970) ดังสูตรต่อไปนี้

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

กำหนดให้ n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{962}{1 + 962 (0.05)^2} \\ &= 282 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 282 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5 % ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 14 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) จำแนกตามฝ่ายงานของบริษัทเอฟพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละฝ่ายงาน} \times 296}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งสัดส่วนตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
AP Academy	36 คน	11 คน
Business Group	483 คน	149 คน
Business Technology Integration	24 คน	7 คน
Corporate Image Management	34 คน	10 คน
Customer Care	29 คน	9 คน
Finance and Accounting	73 คน	23 คน
Head Office (Management)	20 คน	6 คน
Human Resources	54 คน	17 คน
Product Design and Development	30 คน	9 คน
Strategic Property Investment	29 คน	9 คน
Supply Chain Management	150 คน	46 คน
รวมทั้งหมด	962 คน	296 คน

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม ตามจำนวนสัดส่วนของพนักงานในแต่ละฝ่ายงานที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงาน บริษัท เอฟพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49) ผลลัพธ์ของค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าตั้งแต่ $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงและผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

จากการนำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำ	เท่ากับ .700
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	เท่ากับ .709
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านลักษณะงาน	เท่ากับ .737
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	เท่ากับ .707
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิต	เท่ากับ .913
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านโอกาสที่ได้รับ	เท่ากับ .884
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์	เท่ากับ .799

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ความผูกพัน ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความผูกพัน	เท่ากับ .830
---	--------------

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของฝ่าย HR Services Provider พนักงานที่มีอายุสูงสุดมีอายุ 62 ปีและพนักงานที่มีอายุต่ำสุดมีอายุ 20 ปี (ที่มา: งานข้อมูลพนักงาน บมจ. เอพี (ไทยแลนด์) . เมษายน . 2559) การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{62 - 20}{5} \\ &= 8 \text{ ปี}\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของพนักงาน ดังนี้

1. 20 – 27 ปี
2. 28 – 35 ปี
3. 36 – 43 ปี
4. 44 – 51 ปี
5. ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

1. Team Member/ Specialist
2. Team Executive Leader/ Expert
3. Head of Department
4. Executive

คำถามข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้อ้างอิงจากเกณฑ์การแบ่งช่วงอัตราเงินเดือนของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) (ที่มา: Human Resource บมจ.เอพี (ไทยแลนด์) .เมษายน 2559) การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอัตราเงินเดือนดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งช่วงออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 – 35,000 บาท
4. 35,001 – 45,000 บาท
5. 45,001 บาทขึ้นไป

คำถามข้อที่ 7 ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดระยะเวลาการทำงานนั้น ได้อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545: 34-35)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของฝ่าย HR Services Provider พนักงานของบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีระยะเวลาทำงานต่ำสุด คือ 1 ปี ซึ่งในการคำนวณผู้วิจัยจะใช้เวลาเท่ากับ 1 ปี และระยะเวลาทำงานสูงสุด คือ 27 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งช่วงออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงระยะเวลาการทำงาน} &= \frac{27 - 1}{6} \\ &= 4.33 \text{ ปี หรือ } 4 \text{ ปี}\end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงระยะเวลาการทำงานที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

1. 1 - 4 ปี
2. 5 - 8 ปี
3. 9 - 12 ปี
4. 13 - 16 ปี
5. 17 - 20 ปี
6. มากกว่า 21ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยประกอบด้วยคำถาม 7 ด้าน แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ	จำนวน 4 ข้อ
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	จำนวน 4 ข้อ
3. ลักษณะงาน	จำนวน 4 ข้อ
4. ค่าตอบแทนโดยรวม	จำนวน 4 ข้อ
5. คุณภาพชีวิต	จำนวน 4 ข้อ
6. โอกาสที่ได้รับ	จำนวน 4 ข้อ
7. ความสัมพันธ์	จำนวน 4 ข้อ

โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบลิเคิร์ต Likert's scale เป็นมาตรฐานวัดแบ่งระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

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

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 25)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Rang)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยขององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในการอภิปรายผลดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีภาวะผู้นำในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 2 วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 3 ลักษณะงาน (Work Activity)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีลักษณะงานในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 4 ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีค่าตอบแทนโดยรวมในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีค่าตอบแทนโดยรวมในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีค่าตอบแทนโดยรวมในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีค่าตอบแทนโดยรวมในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 5 คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 6 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีโอกาสที่ได้รับในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีโอกาสที่ได้รับในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีโอกาสที่ได้รับในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีโอกาสที่ได้รับในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีโอกาสที่ได้รับในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถามข้อที่ 7 ความสัมพันธ์ (Relationship)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และความภักดีของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความภักดี | จำนวน 4 ข้อ |

โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบลิเคิร์ต Likert's scale เป็นมาตรฐานวัดแบ่งระดับความคิดเห็น โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน |

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 25)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Rang)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้นการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในการอภิปรายผลดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่แน่ใจ
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ดังนี้

- 2.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ
- 2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 2.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ และร้อยละ

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยคำถาม 7 ด้าน แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และความภักดีของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยใช้สมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test

อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ T-Test

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ T-Test

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือ
จุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และ
ความสัมพันธ์ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 104)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 105)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 106)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลัง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลัง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยวิธีหาค่า Cronbach's Alpha (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49)

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

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้

3.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2539: 113-114)

3.1.1 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน

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

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

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 141)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

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

เมื่อ F	แทน ค่าที่พิจารณาใน F - distribution
MS_b	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

ถ้าพบความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-forsythe

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

$$\text{โดยค่า } MSW = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1}{N} - n_i \right) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

(Mean Square Between Groups)

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 332-333)

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

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3)

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2MS_{S/A}}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett's T3
q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่ม คือ $K-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น
2. ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น ถ้า X ลดลง 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 $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316) กำหนด
ได้ดังนี้

ถ้า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.3 – 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom) (ในตาราง F-test)
SS	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Prob. (p)	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด
(มหาชน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	28.7
หญิง	211	71.3
รวม	296	100.0
2. อายุ		
20 – 27 ปี	16	5.4
28 – 35 ปี	115	38.9
36 – 43 ปี	88	29.7
44 – 51 ปี	43	14.5
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	34	11.5
รวม	296	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	173	58.4
สมรส	111	37.5
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	12	4.1
รวม	296	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	129	43.6
สูงกว่าปริญญาตรี	167	56.4
รวม	296	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน		
Team Member/ Specialist	144	48.6
Team Leader/ Expert	127	42.9
Head of Department	15	5.1
Executive	10	3.4
รวม	296	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,001 - 25,000 บาท	38	12.8
25,001 - 35,000 บาท	45	15.2
35,001 - 45,000 บาท	116	39.2
45,001 บาทขึ้นไป	97	32.8
รวม	296	100.0
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1 - 4 ปี	104	35.1
5 - 8 ปี	70	23.6
9 - 12 ปี	39	13.2
13 - 16 ปี	49	16.6
17 - 20 ปี	12	4.1
21 ปีขึ้นไป	22	7.4
รวม	296	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 296 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 28 -35 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 อายุ 36 – 43 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 44 – 51 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และอายุ 20 – 27 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 สถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Team Member/Specialist จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งงาน Team Leader/Expert จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับตำแหน่งงาน Head of Department จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และระดับตำแหน่งงาน Executive จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 1- 4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13-16 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 –12 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 17-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อ เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 35 ปี	131	44.3
36 – 43 ปี	88	29.7
44 – 51 ปี	43	14.5
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	34	11.5
รวม	296	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	185	62.5
สมรส	111	37.5
รวม	296	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน		
Team Member/Specialist	144	48.6
Team Leader/Expert	127	42.9
Head of Department/ Executive	25	8.4
รวม	296	100.0
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1 - 4 ปี	104	35.1
5 – 8 ปี	70	23.6
9 – 12 ปี	39	13.2
13 – 16 ปี	49	16.6
17 ปีขึ้นไป	34	11.5
รวม	296	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่ ได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 -35 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 อายุ 36 – 43 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 44 – 51 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Team Member/Specialist จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งงาน Team Leader/Expert จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และระดับตำแหน่งงาน Head of Department/Executive จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 1- 4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13–16 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 –12 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 17ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) รวมรายด้าน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.14	.482	เห็นด้วย
2. ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	4.07	.599	เห็นด้วย
3. ด้านลักษณะงาน	4.04	.585	เห็นด้วย
4. ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	3.94	.630	เห็นด้วย
5. ด้านคุณภาพชีวิต	3.85	.678	เห็นด้วย
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	3.78	.827	เห็นด้วย
7. ด้านความสัมพันธ์	4.12	.572	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน โดยรวม	3.99	.426	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทุกด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสที่ได้รับโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 4.12 4.07 4.04 3.94 3.85 และ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มักจะแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้	4.35	.477	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาทางงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.19	.517	เห็นด้วย
3. ได้การชื่นชมและยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.94	.828	เห็นด้วย
4. ได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ	4.08	.798	เห็นด้วย
รวมด้านภาวะผู้นำ	4.14	.482	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านภาวะผู้นำโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ มักจะแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาทางงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอและได้การชื่นชมและยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.08 และ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ทราบจุดมุ่งหมายนโยบายและทิศทางของหน่วยงานท่าน	4.15	.895	เห็นด้วย
6. ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.09	.637	เห็นด้วย
7. องค์กรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	4.02	.965	เห็นด้วย
8. ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ	4.01	.659	เห็นด้วย
รวมด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	4.07	.599	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ ทราบจุดมุ่งหมายนโยบายและทิศทางของหน่วยงานท่าน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ องค์กรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.09 4.02 และ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. งานที่ทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติ งานที่ชัดเจน	3.93	.884	เห็นด้วย
10. งานที่ทำเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อส่วนรวม	4.26	.630	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. งานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ	3.95	.834	เห็นด้วย
12. งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	4.02	.846	เห็นด้วย
รวมด้านลักษณะงาน	4.04	.585	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงาน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ งานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติ งานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	1.012	เห็นด้วย
14. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.73	.883	เห็นด้วย
15. คิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ	4.01	.831	เห็นด้วย
16. ใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	4.01	.684	เห็นด้วย
รวมด้านค่าตอบแทน	3.94	.630	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ คิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ ใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 4.01 4.00 และ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิต

ด้านคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
17. พอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.82	.811	เห็นด้วย
18. พอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริม	3.88	.795	เห็นด้วย
19. อาชีวนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย	3.82	.746	เห็นด้วย
20. สิ่งที่บริษัทปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญกับหน่วยงาน	3.89	.741	เห็นด้วย
รวมด้านคุณภาพชีวิต	3.85	.678	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพชีวิต โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ สิ่งที่บริษัทปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญกับหน่วยงาน พอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริม พอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอาชีวนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.88 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่ได้รับ

ด้านโอกาสที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
21. ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุนให้ได้ อบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำ	3.54	.980	เห็นด้วย
22. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้น เรื่อยๆ	3.36	.972	ไม่แน่ใจ
23. การทำงานทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญ เพิ่มขึ้น	4.21	.893	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ทำให้ ยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้	4.01	1.015	เห็นด้วย
รวมด้านโอกาสที่ได้รับ	3.78	.827	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่ได้รับโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ การทำงานทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ทำให้ยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุนให้ได้อบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.53 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.23	.679	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
26. มีวิธี การแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง การงานและเรื่องส่วนตัว	3.97	.823	เห็นด้วย
27. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชาได้	4.09	.703	เห็นด้วย
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อสวัสดิ ภาพและความเป็นอยู่	4.21	.789	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมด้านความสัมพันธ์	4.12	.572	เห็นด้วย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ข้อ คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ และมีวิธี การแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 3.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร			
1. เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร	4.32	.623	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. จะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.58	.494	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. เต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	4.23	.621	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. จะให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ	4.66	.475	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร	4.45	.396	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
5. เต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.35	.615	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. จะให้ความสำคัญในเรื่องการตรงต่อเวลา,การเข้า-ออกงาน,การขาด-ลางาน อยู่เสมอ	4.31	.779	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	4.59	.513	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. จะเก็บข้อมูลความลับสำคัญขององค์กรเพื่อไม่ให้บุคคลภายนอกรับรู้	4.62	.506	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	4.47	.470	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความภักดี			
9. รู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.53	.604	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10. รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกต่อกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์กรในแง่ดี	4.48	.552	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรของท่านเป็นระยะเวลานานๆ เรื่อยไป	4.23	.744	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. จะดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้ชำรุด-เสียหาย หรือสูญหายอยู่เสมอ	4.56	.542	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมด้านความภักดี	4.42	.511	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมความผูกพันต่อองค์กร	4.45	.382	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และด้านความภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 4.45 และ 4.42 ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ จะให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 4.58 4.32 และ 4.23 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะเก็บข้อมูลความลับสำคัญขององค์กรเพื่อไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล บุคคลภายนอกได้รับรู้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด และจะให้ความสำคัญในเรื่องการตรงต่อเวลา,

การเข้า-ออกงาน,การขาด-ลางาน อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 4.59 4.52 และ 4.31 ตามลำดับ

ด้านความภักดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้ชำรุด-เสียหาย หรือสูญหายอยู่เสมอ รู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ทำงานอยู่ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกต่อกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์กรในแง่ดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรของท่านเป็นระยะเวลานานๆ เรื่อยไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 4.53 4.48 และ 4.23 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Probability (prob.) มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ prob. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความ แปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Prob. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Prob. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามี ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test for		เพศ	$\bar{X}$	t-test for Equality of Means				
		Equality of				n	S.D.	t	df	p.
		Variances	p.							
		F								
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	Equal variances assumed	1.396	.238	ชาย	2.72	85	.347	-.421	294	.674
				หญิง	2.70	211	.395			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ มีค่า Probability (prob.)

เท่ากับ .238 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .674 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.134	3	292	.096

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .096 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละช่วงอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.287	.762	5.472**	.001
	ภายในกลุ่ม	292	40.689	.139		
	รวม	295	42.976			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{x}$	20 – 35 ปี	36 – 43 ปี	44 – 51 ปี	ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป
20 – 35 ปี	4.41	-	-.125* (.016)	.106 (.107)	-.165* (.023)
36 – 43 ปี	4.53		-	.231** (.001)	.040 (.598)
44 – 51 ปี	4.30			-	-.271** (.002)
ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป	4.57				-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี กับอายุ 36 – 43 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .125

พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี กับอายุ ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .165

พนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี กับอายุ 44 – 51 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ

พนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .231

พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี กับอายุ ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .271

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านสถานภาพ

ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม		Levene's test		สถานภาพ	$\bar{X}$	t-test for Equality of Means				
		for				n	S.D.	t	df	p.
		Equality of	Variances							
		F	p.							
ความ	Equal			โสด/หม้าย/						
ผูกพัน	variances	.057	.811	หย่าร้าง/	4.47	185	.369	1.115	294	.266
ต่อ	assumed			แยกกันอยู่						
องค์กร				สมรส/ อยู่						
โดยรวม				ด้วยกัน	4.42	111	.402			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านสถานภาพ มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .811 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพโสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ และสมรส/ อยู่ด้วยกัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .266 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test for		ระดับการ ศึกษา	$\bar{X}$	t-test for Equality of Means				
		Equality of Variances				n	S.D.	t	df	p.
		F	p.							
ความ	Equal	.421	.517	ปริญญาตรี	4.35	129	.383	-4.044**	294	.000
ผูกพันต่อ	variances			สูงกว่า	4.52	167	.363			
องค์กร	assumed			ปริญญาตรี						
โดยรวม										

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .517 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.288	2	293	.750

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .750 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่ง มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.180	.090	.615	.541
	ภายในกลุ่ม	293	42.797	.146		
	รวม	295	42.976			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .541 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.428	3	292	.066

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.460	.154	.615	.369
	ภายในกลุ่ม	292	42.516	.146		
	รวม	295	42.976			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .369 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.121*	4	291	.015

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.257	4	214.962	.064

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .064 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

H_1 : ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านภาวะผู้นำ				
1. มักจะแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้	.395**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาทางงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ	.245**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. ได้การชื่นชมและยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	.275**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
4. ได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ	.428**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.459**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร				
5. ทราบจุดมุ่งหมายนโยบายและทิศทางของหน่วยงานท่าน	.226**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
6. ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	.394**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความ สัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (ต่อ)				
7. องค์กรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	.375**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ	.351**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.437**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะงาน				
9. งานที่ทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติ งานที่ชัดเจน	.260**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
10. งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม	.204**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
11. งานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ	.266**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
12. งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	.281**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.350**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านค่าตอบแทน				
13. เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.018	.764	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
14. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.076	.191	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
15. คิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ	.160**	.006	ต่ำ	เดียวกัน
16. ใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	.109	.062	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
รวม	.116*	.046	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านคุณภาพชีวิต				
17. พอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	.327**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
18. พอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริม	.164**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความ สัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพชีวิต (ต่อ)				
19. อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย	.406**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
20. สิ่งที่บริษัทปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่า และสำคัญกับหน่วยงาน	.311**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.343*	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่ได้รับ				
21. ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุน ให้ได้อบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำ	.323**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
22. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้ สูงขึ้นเรื่อยๆ	.443**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
23. การทำงานทำให้ท่านมีประสบการณ์และความ ชำนาญเพิ่มขึ้น	.350**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
24. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญ ยิ่งที่ทำให้ยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้	.425**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.451**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์				
25. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ	.310**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
26. มีวิธี การแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้ง ในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว	.170**	.003	ต่ำ	เดียวกัน
27. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้	.395**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจ เอื้ออาทร ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่	.316**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.384**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน	.532**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .532 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .459 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและระดับต่ำ และพบว่าข้อได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .428

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .437 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและระดับต่ำ และพบว่าข้อได้มีโอกาสแสดงควา

คิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .394

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .350 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านลักษณะงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และพบว่าข้องานที่ทำเป็นงานที่ทำหยาบความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .281

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .116 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม 1 ข้อ คือข้อคิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .160

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .343 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านคุณภาพชีวิต จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและระดับต่ำ และพบว่าข้ออาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .406

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านโอกาสที่ได้รับ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .451 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านโอกาสที่ได้รับ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านโอกาสที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .443

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .384 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและระดับต่ำ และพบว่าข้อสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .395

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน		
1. เพศ	t-test	X
2. อายุ	F-test	✓
3. สถานภาพสมรส	t-test	✓
4. ระดับการศึกษา	t-test	✓
5. ระดับตำแหน่ง	F-test	X
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	X
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Brown - Forsythe	X
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)		
1. ภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	✓
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	Pearson Correlation	✓
3. ลักษณะงาน	Pearson Correlation	✓
4. ค่าตอบแทนโดยรวม	Pearson Correlation	✓
5. คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	✓
6. โอกาสที่ได้รับ	Pearson Correlation	✓
7. ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดจำนวนการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสามารถนำไปปรับใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดจำนวนการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป
2. ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปปรับใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 -35 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 อายุ 36 – 43 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 44 – 51 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Team Member/Specialist จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งงาน Team Leader/Expert จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และระดับตำแหน่งงาน Head of Department/Executive จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท

ขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 1- 4 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13–16 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 –12 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 17ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ มักจะแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาทางงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอและได้รับการชื่นชมและยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.08 และ 3.94 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ ทราบอุดมการณ์นโยบายและทิศทางของหน่วยงานท่าน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ องค์กรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.09 4.02 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และผู้ตอบแบบสอบถามมี

ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ คือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ งานที่ทำปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติ งานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ คิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ ใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 4.01 4.00 และ 3.73 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพชีวิต โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ คือ สิ่งที่บริษัทปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญกับหน่วยงาน พอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริมพอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.88 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่ได้รับ โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ การทำงานทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ทำให้ยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุนให้ได้อบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.53 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ด้านความสัมพันธ์ โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ข้อ คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้ และมีวิธี การแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 3.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดย ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ จะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เข้าใจ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 4.58 4.32 และ 4.23 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะเก็บข้อมูลความลับสำคัญขององค์กรเพื่อไม่ให้บุคคลภายนอกรับรู้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด และจะให้ความสำคัญในเรื่องการตรงต่อเวลา, การเข้า-ออกงาน, การขาด-ลางาน อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 4.59 4.52 และ 4.31 ตามลำดับ

ด้านความภักดีต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ คือ จะดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้ชำรุด-เสียหาย หรือสูญหายอยู่เสมอ รู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกต่อกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์กรในแง่ดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรของท่านเป็นระยะเวลานานๆ เรื่อยไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 4.53 4.48 และ 4.23 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างอยู่จำนวน 4 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี พนักงานที่มีอายุ 20 – 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 36 – 43 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 44 – 51 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานข้อ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อ 2.5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านคุณภาพชีวิต พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านโอกาสที่ได้รับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.7 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ด้านความสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีประเด็นให้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องจาก องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน โดยการให้พนักงานทุกเพศมีส่วนร่วมในองค์กร จึงส่งผลให้เพศมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษา

เฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ และ สายการปฏิบัติงาน

ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า อาจจะเนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมากกว่ายอมปฏิบัติงานกับองค์กรมานานกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปันนท์ ชนะสงคราม (2546) ศึกษาเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการในการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดและสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ดังนั้น อาจจะมีลักษณะแนวคิด วิธีการดำเนินชีวิตที่อาจจะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นอาจจะทำให้ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน หรือพนักงานทุกคนในองค์กรอาจจะมีส่วนร่วมในองค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจจะเนื่องจากว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน หรือ อาจจะเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจจะยังอายุน้อย และปฏิบัติงานกับองค์กรไม่นาน ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่อองค์กร การผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษามากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป

ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องจากว่า องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ระดับตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริริตน์ เมืองสง (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องจากว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใกล้เคียงกันหรือไม่แตกต่างกันมากนัก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเหมาะสม จึงทำให้ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องจากว่า องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมและจุดมุ่งหมายขององค์กร จึงทำให้ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ศิริรัตน์ เมืองสง (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือ

จุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และ ความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง อาจจะเนื่องจากว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านเป็นปัจจัยที่ทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพราะว่าหากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้การชื่นชม และยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทราบจุดมุ่งหมาย นโยบายและทิศทางของหน่วยงาน งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อส่วนรวม ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ได้รับเงินเดือนและ สวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม รู้สึก มีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการที่องค์กรจัดให้ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้มีความ ผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ เนินกร่าง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

องค์กรควรสร้างความผูกพันให้กับพนักงานที่มีอายุ 20-35 ปี อายุ 44-51 ปี และมีระดับ การศึกษาปริญญาตรี เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะร่วมใจในการทำงาน ตลอดจน พยายามสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้าน ลักษณะบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน เป็นเสมือนหัวใจหลักแต่ละด้าน ที่จะยึดเหนี่ยวพนักงานให้ ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ เพราะหากองค์กรมีพนักงานที่ มีความผูกพันยิ่งมาก ก็จะช่วยลดจำนวนการลาออก สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้าน อื่นๆ และมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้

1. ภาวะผู้นำ องค์กรควรสร้างให้พนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีความเชื่อมั่นและมั่นใจกับหัวหน้างาน รวมไปถึงตัวผู้บริหาร การแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จตามเวลาที่กำหนดสามารถแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหางาน รวมถึงได้รับคำชื่นชมและการยอมรับจากหัวหน้างาน เมื่อปฏิบัติสำเร็จลุล่วงและแก้ปัญหาที่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ได้การได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่ และเพื่อนร่วมงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานเอง และปลูกฝังความมีภาวะผู้นำในตัวพนักงานนั้นด้วย เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยและพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรควรจะมีการประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดให้พนักงานทราบถึงจุดมุ่งหมาย นโยบาย และทิศทางการทำงานขององค์กร ทั้งนี้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อเป็นการให้ลดช่วงว่างระหว่างความสัมพันธ์ของเจ้านายและลูกน้องลงให้หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง และเกิดการยอมรับจากทั้งตัวหัวหน้าเอง และเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายในองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ลักษณะงาน องค์กรควรจะมีการทำ Job Description ที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ว่ามีหน้าที่และต้องปฏิบัติอะไร งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญในด้านไหน รวมถึงจะทำให้พนักงานได้ทราบว่า งานที่ทำอยู่นั้น ตรงกับความรู้และความสามารถของตนเองหรือไม่ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ค่าตอบแทนโดยรวม องค์กรควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมทั้งมีสวัสดิการในด้านต่างๆ อาทิเช่น วันลาหยุดพักผ่อนประจำปี มีค่ารักษาพยาบาล มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อ

เป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนโดยรวม ในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านค่าตอบแทนโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำถึงแม้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวมจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ด้วยเช่นกัน

5. คุณภาพชีวิต หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานในการทำงาน ทั้งนี้รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในฝั่งที่หนึ่งสถานที่ทำงาน ด้านอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์กร เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับทุกๆ คน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต ในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. โอกาสที่ได้รับ พนักงานควรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถกับตำแหน่งงานที่ได้รับ มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาให้มีความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับประสบการณ์และความชำนาญที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสที่ได้รับโดยรวมในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านโอกาสที่ได้รับเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ความสัมพันธ์ การทำงานในองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี ของพนักงานในองค์กรทุกๆ ฝ่ายรวมกัน เมื่อองค์กรมีการขอความร่วมมือ เรื่องใดก็ตาม พนักงานพร้อมใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมนั้น พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้โดยผู้บังคับบัญชาให้การรับฟังในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามีความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงานด้วย เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์โดยรวมในระดับเห็นด้วย และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่

ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

1. **ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน** องค์กรควรเพิ่มระดับความผูกพันให้กับพนักงาน ให้นักงงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรให้เข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ให้อำนาจการทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรควรรักษาระดับความผูกพันนี้ หรือจัดให้มีการจัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์กันภายในองค์กร ให้นักงงานมีความรู้สึกรัก และผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

2. **ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร** องค์กรควรจะมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ถึงกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ให้นักงงานทุกคนได้รับทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายอย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญเรื่องการตรงต่อเวลา การเข้า ออกงาน การขาดลางานอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุหมายขององค์กร ที่สำคัญจะต้องเก็บข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรโดยไม่เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รู้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง องค์กรควรรักษาระดับความผูกพันนี้ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างให้กับพนักงานที่ยังทำงานอยู่ และพนักงานที่จะเข้ามาใหม่ในอนาคต

3. **ด้านความภักดี** องค์กรควรจะมีการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกรักและดูแลห่วงแหนทรัพย์สินขององค์กร ไม่ให้ชำรุดเสียหาย มีความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจจะบอกกับบุคคลภายนอกถึงข้อมูลขององค์กรในแง่ดี มีความเต็มใจและอยากจะทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ จนเกษียณอายุงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการความภักดี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยใช้ตัวแปรอิสระตามแนวคิดของการเรียนรู้ของฮิววิต (Hewitt: 2005) ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไป จะพิจารณาปัจจัยอื่นมาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาพลักษณ์องค์กร ค่านิยม ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคตอาจจะนำงานวิจัยในครั้งนี้มาปรับปรุงและทำการศึกษาอีกครั้ง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. เนื่องด้วยบริษัท เอฟี มีบริษัทในอีกหลายบริษัท อาทิเช่น บริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด บริษัท กรุงเทพ ซิตีส์มาร์ท จำกัด บริษัท เอสคิวอี คอนสตรัคชั่น จำกัด จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความครอบคลุมมากขึ้น





บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2458). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทคูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลวดี เทศประทีป. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2538). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อธุรกิจ: สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2539). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2545). *การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์การ (ORGANIZATIONAL COMMITMENT): ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: Management Center Bangkok.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศรี กาญจนรัตน์. (2543). *ความผูกพันของพนักงานสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร*. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (เภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริณสาสน์.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม ละอองนวล. (2542). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ บัวเปิง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสตรี ประเทศไทย (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา แสงอรุณ. (2543). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษา ฐานทัพเรือพังงา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ พศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2551). วิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วรรษยา เชื้อกล้วย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ เมืองสง. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ล. ----- (2545). องค์กรและการจัดการ: ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ล
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอนด์ปาร์ค. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สกา สรรายคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชื่น นาคพลัง; และวิโรจน์ โกมุทวิงษ์. (2547). ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทอีแวลต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ.
- (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ1991.

- สรรพสิริ ตั้งใจ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ข.การช่าง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- สุปันนัท ชนะสงคราม. (2546). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.Dmat.or.th>.
- โสพล ปัญจะวิสุทธิ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัยในเขตจังหวัดอุบลราชธานี. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ ศรีขำ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เพียรวิทย์ เฮาส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- Buchanan, B. (1974, March). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 533- 546
- Dunham, R.B., J.A. Gibe; & M.B. Castanda. (1994, June). Organization Commitment: The Utility of an Integrative Defintion. *Journal of Applied Psychology*. 79: 370-379.
- Hall, D.T., Schneider, B.; & Nygren, H.T. (1970, June). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15: 176.
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22: 57-74.
- Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม
เรื่อง
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย คำตอบในการทำแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20 – 27 ปี

☐ 2. 28 – 35 ปี

☐ 3. 36 – 43 ปี

☐ 4. 44 – 51 ปี

☐ 5. ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน

☐ 3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

☐ 1. Team Member/ Specialist

☐ 2. Team Leader/ Expert

☐ 3. Head of Department

☐ 4. Executive

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 2. 15,001 – 25,000 บาท

☐ 3. 25,001 – 35,000 บาท

☐ 4. 35,001 – 45,000 บาท

☐ 5. 45,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

☐ 1. 1 - 4 ปี

☐ 2. 5 – 8 ปี

☐ 3. 9 – 12 ปี

☐ 4. 13 – 16 ปี

☐ 5. 17 – 20 ปี

☐ 6. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ภาวะผู้นำ (Leadership)					
1. ท่านมักจะแสดงความมั่นใจกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้					
2. ท่านแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาทางงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ					
3. ท่านได้การชื่นชมและยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนกับหัวหน้าเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้สอนงานกับพนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานจากหัวหน้างานอยู่เสมอ					
วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)					
5. ท่านทราบจุดมุ่งหมายนโยบายและทิศทางของหน่วยงานท่าน					
6. ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
7. องค์กรของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง					
8. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ลักษณะงาน (Work Activity)					
9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติ งานที่ชัดเจน					
10. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อส่วนรวม					
11. งานที่ท่านทำปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ					
ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)					
13. เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
14. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
15. ท่านคิดว่าบริษัทให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การลาวันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ เป็นที่น่าพอใจ					
16. ท่านใช้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)					
17. ท่านพอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
18. ท่านพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงาน ที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน การส่งเสริม อาชีวอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย					
19. สิ่งที่บริษัทปฏิบัติต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตัวท่านมีคุณค่า และสำคัญกับหน่วยงาน					
20. ท่านพึงพอใจต่อการที่หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการ สร้างแรงจูงใจและกิจกรรม					
โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)					
21. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุนให้ท่าน ได้อบรมสัมมนาและศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ					
23. การทำงานของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น					
24. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้					
3. ความสัมพันธ์ (Relationship)					
25. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
26. ท่านมีวิธี การแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว					
27. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเห็นใจ เอื้ออาทรต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของท่าน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification)					
1. ท่านเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร					
2. ท่านจะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
3. ท่านเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร					
4. ท่านจะให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ					
การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement)					
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
6. ท่านจะให้ความสำคัญในเรื่องการตรงต่อเวลา, การเข้า-ออกงาน, การขาด-ลางาน อยู่เสมอ					
7. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
8. ท่านจะเก็บข้อมูลความลับสำคัญขององค์กรเพื่อไม่ให้บุคคลภายนอกรับรู้					

ความผูกพัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความภักดี (Loyalty)					
9. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
10. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกต่อกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับองค์กรในแง่ดี					
11. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรของท่านเป็นระยะเวลานานๆ เรื่อยไป					
12. ท่านจะดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้ชำรุด-เสียหาย หรือสูญหาย อยู่เสมอ					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร	ประธานกรรมการบริการหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.อัจฉริยา ศักดิ์รินทร์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสินีนาถ อ่ำภา
วันเดือนปีเกิด	14 ตุลาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1 ซอยลาดพร้าว 57 ถนนลาดพร้าว แขวงสะพานสอง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อาวุโส
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บริษัท เอฟี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

ปริญญาตรี
จาก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2560

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

